

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS WIDYATAMA

Fitriani Fajar
STIA Bagasasi Bandung
Email: fitriani.fajar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Widyatama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Teknik analisa kuantitatif menggunakan SPSS dengan teknik analisis jalur. Jumlah sampel terdiri dari 100 responden yaitu karyawan bagian administrasi Universitas Widyatama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan, variabel kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian juga diperoleh variabel yang paling mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja adalah komunikasi. Hal itu berarti untuk meningkatkan kinerjanya para karyawan membutuhkan adanya penyampaian program kerja yang dapat dipahami oleh para karyawan dilapangan sehingga mereka dapat dengan jelas dan mengerti dengan persis pekerjaan apa yang harus dilakukan sehingga diharapkan kinerja para karyawan akan meningkat yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja Universitas Widyatama secara keseluruhan.

Kata kunci: kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Yang menjadi perhatian dalam tumbuh kembangnya organisasi adalah kepuasan kerja. Pegawai merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi. Agar lebih profesionalisme keinginan pegawai perlu diperhatikan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada infrastruktur yang modern dan lengkap dan juga profesionalisme pegawai. Hal yang berperan penting di dalam perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia.

Untuk memberikan hasil yang maksimal maka potensi pegawai dalam organisasi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Kinerja individu karyawan suatu perusahaan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah pengamalan kerja yang dijadikan dasar penilaian suatu organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata performance (prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang) (Mangkunegara, 2004) Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dilakukan pegawai untuk menunjang tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu pengaturan kompensasi secara rasional dan adil perlu menjadi perhatian organisasi. Penghargaan yang tidak tepat diberikan dapat berdampak pada peningkatan kinerja seseorang.

Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Jika karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai maka

akan berdampak pada menurunnya prestasi mereka yang bisa dioptimalkan. Kompensasi merupakan hasil yang didapat karyawan sebagai timbal balik dari tanggungjawab pekerjaan mereka (Sadili, 2006).

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi seiring dengan tingginya kompensasi yang diperoleh. Dengan terpenuhinya tingkat kepuasan, akan semakin meningkatkan motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi yang di kelola dengan baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai.

Untuk mencapai tujuannya, faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah komunikasi. Hubungan timbal balik dalam komunikasi terjadi pada tiap-tiap orang dalam perusahaan yakni berupa pendapat, saran, kritik dan perintah. Komunikasi dalam organisasi mencerminkan hubungan antara atasan dan bawahan juga antara orang-orang pada tingkat yang sama. Komunikasi yang terjadi dapat berupa komunikasi formal maupun non formal. Dengan jaringan komunikasi yang baik, sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif.

Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap para pekerja dalam melakukan aktivitasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka pekerja dapat merasakan rangsangan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, untuk itu hendaknya

perusahaan menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat menyenangkan diri karyawan.

Sebagai tenaga administrasi dan tenaga profesional karyawan atau pegawai merupakan bagian terkait dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal disiplin karyawan di lingkungan Universitas Widyatama masih kurang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Diantaranya adalah ketepatan waktu masuk dan keluar jam kerja, jumlah jam kerja, maupun tugas-tugas operational dan teknis yang tidak tepat dalam penyelesaian waktunya. Dalam kenyataannya kinerja pegawai Universitas Widyatama akhir-akhir ini mulai cenderung memperlihatkan penurunan, hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugas mungkin tidak sepenuh hati, motivasi yang rendah serta kemampuan dan kemauan yang belum cukup.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian Tentang Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Widyatama.

II. LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah salah satu cara manajemen untuk menstimulasi prestasi kerja karyawan dan meningkatkan motivasi. Sesuai dengan pengorbanan yang diberikan maka kompensasi berbentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai atau karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Hal ini mendukung penelitian terdahulu dari Wijaya dan Andreani (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Variabel kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Suatu perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja, antara lain : keperluan bisnis, profesi, sosial dan berbagai macam keperluan lainnya. Untuk menggapai semua itu, maka diperlukan suatu kebersamaan dari anggotanya, yaitu pihak internal di dalam perusahaan, apabila pihak-pihak internal didalam perusahaan itu memiliki kerjasama yang baik, kompak, dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dalam perusahaan dan sudah tentu kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula. Dengan berkomunikasi mereka saling bertukar informasi, pendapat dan

saran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sukiman (2008) bahwa komunikasi memberikan dampak terhadap kinerja.

H2: Variabel komunikasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan harus mendukung, agar pegawai betah dan nyaman diruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat efisiensi yang tinggi. Kondisi lingkungan yang sesuai mampu menunjang manusia melaksanakan kegiatan secara optimal. Hal ini mendukung penelitian terdahulu dari Murdiyanto (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu hal penting dalam menentukan kinerja karyawan adalah komunikasi, karena dengan adanya komunikasi yang baik tersebut suasana kerja menjadi nyaman dan akhirnya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, jika hasil kerja sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi suatu harapan. Maka hal ini dapat menciptakan kerja karyawan yang baik.

Suatu kegiatan akan mampu dilaksanakan dengan baik, dan mencapai hasil yang optimal, jika ditunjang oleh lingkungan yang sehat dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat berakibat buruk terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang baik sehingga setiap target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai. Hasil pengamatan menunjukkan ternyata dari unit-unit yang ada di Universitas Widyatama interaksi antara pimpinan dengan bawahan banyak yang kurang kondusif, tidak didukung dengan sistem komunikasi dan informasi yang terbuka. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama bagi karyawan yang memiliki kerjasama dan ada koordinasi antar unit kerja, yang harus selalu menunggu perintah dari atasan dalam menyelesaikan tugas. Gellerman (1984) mengemukakan informasi pekerjaan yang dilakukan secara terbuka dan kondusif merupakan dukungan yang baik dan berpengaruh terhadap semangat kerja. Peranan pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh informasi

yang dinilai berpengaruh pada psikologisnya, terutama dalam pengambilan keputusan manajemen.

H4: Variabel kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODELOGI PENELITIAN

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data menggunakan metode survei eksplanatori. Alat uji instrument untuk mengumpulkan data menggunakan kuisisioner, agar instrumen dalam penelitian ini dapat memberikan data-data yang diinginkan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Pengujian terhadap instrumen penelitian tersebut dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005:91). Sampel yang diambil dalam penelitian harus dapat dianggap mewakili dalam suatu penelitian. Agar sampel yang digunakan dalam penelitian ini lebih representatif maka teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan tetap yang bertugas di Universitas Widyatama.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner variabel X₁ adalah valid karena r_{hitung} > r_{tabel} (0.628 > 0,197). Dimana r_{tabel} didapatkan berdasarkan jumlah responden sebanyak 100 responden dengan tingkat *alpha* 0.05. Pernyataan dalam kuisisioner variabel X₂ adalah valid karena r_{hitung} > r_{tabel} (0.550 > 0,197). Dimana r_{tabel} didapatkan berdasarkan jumlah responden sebanyak 100 responden dengan tingkat *alpha* 0.05. Begitu pun pernyataan dalam kuisisioner variabel X₃ adalah valid karena r_{hitung} > r_{tabel} (0.693 > 0,197). Dimana r_{tabel} didapatkan berdasarkan jumlah responden sebanyak 100 responden dengan tingkat *alpha* 0.05.

Uji Reliabilitas

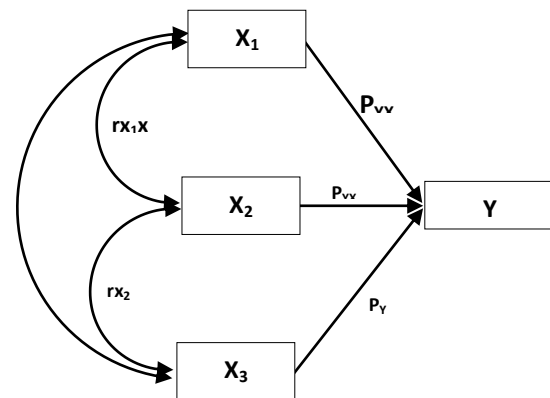
Output SPSS tersebut menunjukkan tabel **Cronbach's alpha** yang dari tabel di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Konstruk pertanyaan dari variabel kompensasi, komunikasi,

lingkungan kerja dan kinerja adalah reliabel. Suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Variabel	Cronbach's alpha	keterangan
Kompensasi	0.912	Reliabel
Komunikasi	0.916	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.924	Reliabel
Kinerja	0.944	Reliabel

Untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari ketiga variabel independen (kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pada karyawan Universitas Widyatama, maka penulis menggunakan analisis jalur dengan skema seperti dibawah ini:



Gambar 1. Rancangan Penelitian dengan Analisis Jalur 1

Gambar diatas menyatakan bahwa diagram jalur hanya terdiri dari variabel eksogen X₁, X₂, X₃ dan sebuah variabel endogen, yaitu Y. Matriks korelasi antar variabel didapatkan dengan bantuan SPSS versi 20.

Tabel 2. Correlations

		kompensasi	komunikasi	lingkungan_kerja	kinerja
kompensasi	Pearson Correlation	1	.913**	.955**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
komunikasi	Pearson Correlation	.913**	1	.904**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
lingkungan_kerja	Pearson Correlation	.955**	.904**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
kinerja	Pearson Correlation	.791**	.952**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil output SPSS diatas dapat disusun matriks korelasi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Matriks Correlations

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.000	0.913	0.955	0.791
X ₂	0.913	1.000	0.904	0.952
X ₃	0.955	0.904	1.000	0.803
Y	0.791	0.952	0.803	1.000

Mencari koefisien jalur secara manual dapat dilakukan dengan mengkalikan matriks invers korelasi, yaitu variabel independen dengan variabel dependen, dengan bantuan SPSS 20, koefisien jalur didapat dengan jalan sebagai berikut:

Tabel 4. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.160	.087		-1.835	.070
	kompensasi	-.576	.099	-.511	-5.804	.000
	komunikasi	1.558	.069	1.377	22.582	.000
	lingkungan_kerja	.051	.092	.047	.560	.577

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel tersebut kita bisa menyusun matriks koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 5. Matriks Koefisien Jalur

$\rho_{X_{kinerja}X_{kompensasi}}$	-0.511
$\rho_{X_{kinerja}X_{komunikasi}}$	1.377
$\rho_{X_{kinerja}X_{lingkungan\ kerja}}$	0.047

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.943	.18923

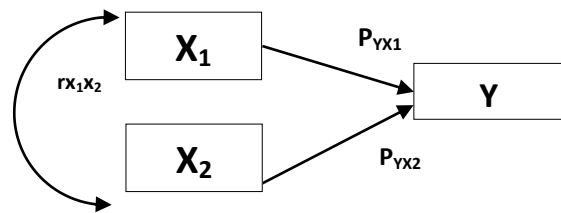
a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, komunikasi, kompensasi

Dari tabel **Model Summary** terlihat kalau **R Square** atau **R²** atau **Koefisien Determinasi** adalah **0.945**. Secara manual **R Square** dapat dihitung dengan mengubah matriks koefisien jalur X₁, X₂, X₃ menjadi matriks baris lalu memperkalikannya dengan matriks kolom Y. Dari **R square** tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $\rho_{Y\varepsilon}$ dengan rumus:

$$\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0.945} = 0.234 \dots\dots\dots (1)$$

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien jalur:

Dari hasil pengujian koefisien jalur diperoleh keterangan obyektif, bahwa koefisien jalur dari X₁ ke Y dan X₂ ke Y kedua-duanya secara statistik adalah **bermakna** (t_{hitung} diatas t_{tabel} dan **pvalue** dibawah 0.05), sedangkan koefisien jalur dari X₃ ke Y **tidak bermakna** (t_{hitung} dibawah t_{tabel} dan **pvalue** diatas 0.05). oleh karena itu proses akan diulang dengan mengeluarkan X₃ dari model. Proposisi menjadi : Kompensasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Atas dasar proposisi yang telah diperbaiki ini diagram jalur menjadi:



Gambar 2. Rancangan Penelitian dengan Analisis Jalur 2

Sekarang diagram jalur berisi dua variabel eksogen yaitu X₁ dan X₂ dan satu endogen Y. tidak adanya sebuah variabel eksogen dari diagram jalur, maka koefisien jalur akan berubah. Jadi perhitungan harus diulang.

Tabel 7. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.160	.087		-1.837	.069
	kompensasi	-.534	.066	-.474	-8.096	.000
	komunikasi	1.568	.066	1.386	23.649	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.943	.18856

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kompensasi

Dapat dilihat pada tabel **Coefficien** yaitu koefisien jalur X₁ dan X₂ menjadi -0.474 dan 1.386, dan hasilnya **signifikan** (perhatikan kolom **Sig.**), sedangkan pada tabel **Model Summary** dilihat jika **R square** menjadi 0.945 hal tersebut koefisien jalur ε (variabel diluar model) adalah:

$$\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0.945} = 0.234$$

Untuk melihat pengaruh variabel mana yang lebih besar, cukup dilihat pada hasil uji t yang terdapat pada tabel **Coefficient** di output hasil SPSS. Variabel yang memiliki hasil uji t yang **lebih**

besar merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding variabel lainnya. Terlihat pada kolom **Coefficients^a**

Tabel 9. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.160	.087		-1.837	.069
	kompensasi	-.534	.066	-.474	-8.096	.000
	komunikasi	1.568	.066	1.386	23.649	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Bahwa variabel X_2 memiliki hasil t_{hitung} (23.649) lebih besar daripada hasil t_{hitung} variabel X_1 (-8.096), dapat dikatakan bahwa variabel X_2 lebih besar pengaruhnya daripada X_1 terhadap variabel dependen. Kenyataannya dari hasil perhitungan pengaruh total variabel X_2 terhadap variabel dependen adalah sebesar 1.321 atau 132.1%, sedang pengaruh total variabel X_1 terhadap variabel dependen adalah sebesar -0.375 atau -37.5%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Karyawan di lingkungan Universitas Widyatama, berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan searah pada variabel kompensasi terhadap kinerja
2. Terdapat hubungan positif dan searah pada variabel komunikasi terhadap kinerja
3. Terdapat hubungan positif dan searah pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja
4. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Universitas Widyatama adalah variabel komunikasi

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Universitas Widyatama adalah dengan cara menjalankan komunikasi yang efektif dari atasan kepada bawahan dan dari bawahan kepada atasan baik secara formal ataupun informal. Penyampaian program kerja yang dapat dipahami oleh para karyawan dilapangan sangat penting karena dengan komunikasi yang efektif mereka dapat dengan jelas dan mengerti dengan persis apa yang harus mereka lakukan. Sebaliknya, bawahan akan menyampaikan informasi kepada atasan mengenai apa yang telah dan belum dilaksanakan sebagai pertanggung jawaban

bawahan dalam melaksanakan tugas. Dengan terciptanya komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka.

2. Untuk masalah kompensasi di Universitas Widyatama tetap perlu diperhatikan yaitu mempertahankan yang ada, tetapi bagi karyawan yang memiliki kinerja lebih tinggi diberikan reward untuk dapat memotivasi kinerja karyawan lain. Ketika kepuasan akan kompensasi tercapai maka kinerja pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Gellerman, Saul W. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*, Seri Manajemen No. 91 Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Pustaka Binaman Presindo.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Murdiyanto, Agus. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah". Tema. Vol 9, No 1, h. 12-28.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". EJurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No.1, h. 500 – 532
- Redi Panuju.1995. *Komunikasi Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riduwan, Kuncoro M. Engkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin Sadili, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.