

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Idea Mebel

PT. Idea Mebel adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang mebel yang memproduksi perkakas kantor dan rumah tangga seperti meja tulis, lemari, kitchen set, bedroom set, kidroom set, pantry. Perusahaan memulai instalasi pada bulan Juni 1993. Lokasi PT. Idea Mebel Semarang berada di kota Semarang, tepatnya berlokasi di Jln. Arya Mukti Raya 27 Semarang.

Struktur Organisasi PT. Idea Mebel merupakan bentuk organisasi garis dan fungsional. Hal ini ditunjukkan dimana wewenang dari pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu secara langsung. Bawahan hanya bertanggung jawab kepada seorang atasan.

Struktur Organisasi PT. Idea Mebel digambarkan pada gambar 4.1:



Sumber: PT. Idea Mebel

4.1.2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data-data dari kuesioner yang dibagikan kepada 65 responden atau dalam hal ini karyawan PT. Idea Mebel Semarang selama dilakukan penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum dari responden atau karyawan sebagai berikut:

4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang terbesar adalah berusia 25 tahun – 35 tahun dan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 43 orang (86%), sedangkan yang terkecil adalah responden yang berjenis kelamin perempuan dan berusia 36 tahun – 45 tahun yaitu sebanyak 1 orang (6,67%). Jumlah karyawan yang terbanyak adalah laki-laki dengan usia 25 tahun – 35 tahun karena PT. Idea Mebel Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di mebel sehingga memerlukan banyak tenaga kerja laki-laki untuk kegiatan operasional harian perusahaan. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin dan Usia Karyawan
PT. Idea Mebel Semarang

JK	Usia								Total	
	25-35 tahun		36-45 tahun		46-55 tahun		> 55 tahun			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Laki-Laki	43	86	14	93.33	0	0	0	0	57	87.69
Perempuan	7	14	1	6.67	0	0	0	0	8	12.31
Total	50	100	15	100	0	0	0	0	65	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang terbesar adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 28 orang (96,55%), sedangkan yang terkecil adalah responden yang berjenis kelamin perempuan dengan masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 1 orang (3,45%). Jumlah karyawan yang terbanyak adalah laki-laki dengan masa kerja antara 5-10 tahun Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki komitmen yang tinggi pada PT. Idea Mebel karena mampu bertahan menjadi karyawan PT. Idea Mebel selama 10 tahun. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2. di bawah ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin dan Masa Kerja Karyawan
PT. Idea Mebel

JK	Masa Kerja Karyawan						Total	
	Kurang dr 5 thn		5 thn - 10 thn		Lebih dr 10 thn			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Laki-Laki	24	80	28	96.55	5	83.33	57	87.69
Perempuan	6	20	1	3.45	1	16.67	8	12.31
Total	30	100	29	100	6	100	65	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

4.2. Analisis Data

4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Persepsi Responden terhadap Kompensasi

NO	KUESIONER	JUMLAH BOBOT					SKOR	Kategori
		SS	S	AS	TS	STS		
1	Gaji yang saya dapatkan setara dengan perusahaan mebel lain	46 230	13 52	5 15	1 2	0 0	299	Tinggi
2	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan hasil kerja saya.	47 235	13 52	4 12	1 2	0 0	301	Tinggi
3	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan masa kerja saya.	49 245	9 36	6 18	1 2	0 0	301	Tinggi
4	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan pada saya beserta karyawan yang lain.	50 250	8 32	6 18	1 2	0 0	302	Tinggi
5	Perusahaan saya memberikan tunjangan hari raya pada setiap karyawan	35 175	9 36	16 48	4 8	1 1	268	Tinggi
6	Saya menerima pujian dari atasan karena saya mampu mencapai lebih dari yang ditargetkan perusahaan	32 160	16 64	14 42	3 6	0 0	272	Tinggi
	Jumlah Total						1743	
	Skor Rata-Rata						290.5	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas secara keseluruhan skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar **290,5** yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi para karyawan PT. Idea Mebel yang diukur dari penerimaan gaji setara dengan perusahaan lain dan

gaji yang diterima sesuai masa kerja adalah tinggi. Secara keseluruhan skor tertinggi berada dikuesioner 4 dengan jumlah skor 302 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Idea Mebel mampu memberikan jaminan asuransi kesehatan pada karyawan. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Persepsi Responden terhadap Lingkungan Kerja

No	KUESIONER	JUMLAH BOBOT					SKOR	KATEGORI
		SS	S	AS	TS	STS		
1	Saya bekerja di lingkungan yang tenang dan tidak bising	33	23	6	1	2	279	Mendukung
		165	92	18	2	2		
2	Penerangan di tempat kerja saya sudah cukup baik	31	22	11	1	0	278	Mendukung
		155	88	33	2	0		
3	Ukuran ruangan kerja saya sudah cukup luas	36	26	3	0	0	293	Mendukung
		180	104	9	0	0		
4	Saya selalu rapi dalam bekerja sehingga tempat kerja tampak selalu bersih	36	19	7	2	1	282	Mendukung
		180	76	21	4	1		
5	Peralatan kerja yang saya gunakan sudah memenuhi standar operasional	22	27	13	1	2	261	Mendukung
		110	108	39	2	2		
6	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini	21	21	21	2	0	256	Mendukung
		105	84	63	4	0		
7	Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja terbina dengan baik	26	36	2	1	0	282	Mendukung
		130	144	6	2	0		
Jumlah Total							1931	
Skor Rata-Rata							275.8571	Mendukung

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas secara keseluruhan skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar **275,8571** yang termasuk dalam kategori yang mendukung. Para karyawan merasakan lingkungan kerja dengan menggambarkan suasana internal lingkungan PT. Idea Mebel yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang diukur dengan tujuh indikator **sudah baik, sehingga karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di PT. Idea Mebel.**

Untuk mengetahui persepsi responden terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Persepsi Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	KUESIONER	JUMLAH BOBOT					SKOR	KATEGORI
		SS	S	AS	TS	STS		
1	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan	43	13	7	2	0	292	Tinggi
		215	52	21	4	0		

	sesuai dengan target perusahaan.							
2	Karyawan ini memiliki kualitas kerja yang baik .	42 210	11 44	9 27	2 4	0 0	285	Tinggi
3	Karyawan ini memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan dan keterampilannya	46 230	10 40	9 27	0 0	0 0	297	Tinggi
4	Karyawan ini mampu memberikan kreativitas/gagasan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.	43 215	14 56	8 24	0 0	0 0	295	Tinggi
5	Karyawan ini bersedia bekerja sama dengan rekan yang lain	39 195	11 44	10 30	4 8	1 1	278	Tinggi
6	Karyawan ini dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya	37 185	9 36	14 42	3 6	2 2	271	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5

No	KUESIONER	JUMLAH BOBOT					SKOR	KATEGORI
		SS	S	AS	TS	STS		
7	Karyawan ini memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam menyelesaikan tanggung jawabnya	42 210	10 40	10 30	3 6	0 0	286	Tinggi
	Jumlah Total						2004	
	Skor Rata-Rata						286.2857	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas secara keseluruhan skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar **286,2857** yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT.

Idea Mebel Semarang sudah baik. Secara keseluruhan skor tertinggi pada kuesioner 3 dengan jumlah skor 297 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Idea Mebel Semarang sudah baik.

4.2.2. Hasil Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Idea Mebel Semarang dengan menggunakan analisis regresi berganda, dengan hasil:

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.549	.602		-.913	.365
Kompensasi	.605	.113	.479	5.353	.000
Lingkungan Kerja	.531	.105	.452	5.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -0,549 + 0,605 X_1 + 0,531 X_2$$

Faktor kompensasi (X_1) mempunyai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja (X_2). Hal ini dapat dilihat pada angka koefisien kompensasi (X_1) lebih besar daripada nilai koefisien lingkungan kerja (X_2).

4.2.3. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis I

Hipotesis pertama yang berbunyi” **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**” memiliki nilai signifikan 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari α (0,05), maka hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengujian Hipotesis II

Hipotesis kedua yang berbunyi” **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**” memiliki nilai signifikan 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari α (0,05), maka hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengujian Hipotesis III

Hipotesis ketiga yang berbunyi” **Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**” dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 4.7
Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.530	2	8.765	34.412	.000 ^a
	Residual	15.791	62	.255		
	Total	33.321	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat pada nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan PT. Idea Mebel Semarang akan semakin meningkat.

4.2.4. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.511	.50468

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase nilai kinerja karyawan yang dijelaskan oleh garis regresi atau seberapa besar persentase perubahan kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan perhitungan program SPSS seperti Tabel 4.8 di atas didapatkan koefisien determinasi (R^2) 0,511 atau sebesar 51,1%. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya $100\% - 51,1\% = 48,9\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar ini, misalkan promosi.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Idea Mebel Semarang.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kinerja dianggap sesuatu yang penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Hal ini dikarenakan apabila kinerja dari karyawan meningkat atau relatif bagus, maka karyawan itu sendiri akan mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan kinerja dari karyawan tersebut. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Isna, dkk (2013); Fahrian, dkk (2013) dan Setiawan & Dewi (2014) menemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Didalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja secara non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Isna, dkk (2013); Fahrian, dkk (2013) dan Setiawan & Dewi (2014) menemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga: kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan PT. Idea Mebel akan semakin meningkat.

Di Era Globalisasi yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang sangat kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh rendahnya kinerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Siagian, 2003: 103). Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Isna, dkk (2013); Fahrian, dkk

(2013) dan Setiawan & Dewi (2014) menemukan bukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4.4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dapat diimplikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang meningkatkan kompensasi dengan memperhatikan mengenai gaji yang setara, gaji yang sesuai, gaji berdasarkan masa kerja, pemberian asuransi, karyawan menerima Tunjangan Hari Raya dan adanya pujian bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan umpan balik pada perusahaan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Begitupula mengenai lingkungan kerja yang ada di perusahaan perlu diperhatikan mengenai tingkat kebisingan, penerangan di ruangan kerja, ukuran ruang kerja yang ada di perusahaan, kebersihan kantor, peralatan yang disediakan perusahaan, keamanan kerja di sekitar tempat kerja dan hubungan kerja antara atasan maupun dengan karyawan lainnya. Baiknya lingkungan kerja yang diperhatikan perusahaan akan mampu memberikan semangat bagi karyawan untuk bekerja giat, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Baiknya kinerja karyawan akan mampu mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

