

KINERJA KARYAWAN PT. BPR BKK JATENG (PERSERODA) KANTOR CABANG KARANGANYAR

Giyono*

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

giyonounsa11@gmail.com

Kunti Fitri Kamulat

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Abstrak

The research's aim to determine the effect of the work environment, compensation and work discipline on employees's performance of PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Karanganyar Branch Office both partially and simultaneously. This is a quantitative research using primary data by questionnaires distributed to respondents, with 100 data obtained. Data analysis used in this research is descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The research's results shows that the work environment, compensation and work discipline affect the employees's performance at PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Karanganyar Branch Office both partially and simultaneously.

Kata Kunci

work environment, compensation, work discipline and performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan organisasi, hal ini bila karyawan mencapai target kerjanya. Kinerja menjadi suatu prestasi saat hasil pekerjaan melampaui standar yang ditentukan (Dessler, 2015) dan menjadi konsep universal pengukur efektivitas kegiatan karyawan sesuai standar yang ditetapkan (Siagian, 2015). Kinerja inilah yang menjadi penentu kesuksesan organisasi mencapai tujuannya (Wibowo, 2016).

Kinerja bisa dipengaruhi oleh faktor kompensasi yang merupakan imbalan jasa yang dapat berujud finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi juga dapat sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah menunjukkan rasa bertanggungjawab pada pekerjaannya, yang diberikan agar karyawan merasa lebih loyal kepada perusahaan. Perusahaan bisa mengharapkan para karyawannya meningkatkan kerjanya melalui pemberian kompensasi tersebut. Basuki, Sutisna, & Yumhi, (2020) juga menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja.

Disiplin kerja menjadi faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja menjadi *habit* menyesuaikan ketentuan/aturan yang ada. Kedisiplinan kerja akan menjamin operasi usaha berjalan baik menyesuaikan rencana. Hal ini bisa membawa dampak pada kinerja bila disiplin ditegakkan. Kedisiplinan memiliki dampak signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia (Basuki, Sutisna, & Yumhi, 2020).

PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar dalam rangka mengembangkan SDM mengidentifikasi masih ada beberapa karyawan yang bekerja hanya berdasar standar minimal yang semestinya dapat mereka lampau. Kinerja maksimum menjadi tantangan bagi perusahaan agar bisa diraih oleh para karyawannya.

II. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan dianggap bisa membawa pengaruh dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan pekerjaan menyangkut segala hal dan lingkungan sekitar tempat bekerja, metodenya, pengaturan pekerjaannya baik secara individu atau berkelompok (Sedarmayanti, 2014). Sofyandi (2013) juga menguraikan bahwa lingkungan kerja merupakan rangkaian kegiatan manajemen SDM yang membawa pengaruh padad kinerja yang meliputi faktor internal organisasi.

Lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis (Sugiyono, 2019):

a) Lingkungan kerja fisik

Merupakan berbagai kondisi fisik di lingkungan kerja dan berpengaruh pada karyawan baik langsung maupun tidak.

b) Lingkungan kerja non fisik

Merupakan kondisi-kondisi yang terjadi dan terkait dengan hubungan pekerjaan dengan pimpinan, sesama rekan pekerjaan, maupun dengan bawahan.

Beberapa indikator yang berpengaruh pada lingkungan pekerjaan non fisik yakni:

1) Hubungan pekerjaan pimpinan-bawahan

Adanya komunikasi yang baik, saling hormat dan taat terhadap hubungan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai.

2) Hubungan pekerjaan rekan kerja

Terciptanya kerjasama tim sehingga pekerjaan mudah diselesaikan dan tujuan organisasi dapat diwujudkan.

Lima aspek lingkungan pekerjaan non fisik yang membawa pengaruh pada perilaku karyawan:

1) Struktur pekerjaan: mengukur seberapa pekerjaan yang diberikan pada keryawan memiliki struktur kerja dan pengorganisasian yang baik.

2) Tanggung jawab pekerjaan: rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan dan tindakan yang dilakukan.

3) Perhatian dan dukungan pimpinan: yang selalu memberi arahan, motivasi, perhatian serta penghargaan kepada bawahannya.

4) Kerjasama dalam kelompok: karyawan merasakan adanya kerjasama yang tercipta dalam organisasi.

5) Kelancaran komunikasi: yang terbentuk secara keterbukaan dan lancar, baik dengan rekan kerja maupun pimpinan.

Penelitian ini mengambil lingkungan kerja fisik dan non fisik para karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar dengan menggunakan kelima indikator tersebut mengingat sangat relevan dengan penelitian kondisi pada obyek penelitian ini.

Kompensasi

Kompensasi sebagai penghargaan untuk karyawan sebagai balasan jasa karena kontribusinya pada organisasi. Penghargaan semacam ini menjadi pendorong masuknya karyawan cakap dan agar memiliki prestasi; menjaga karyawan tetap produktif, dan loyal. Kompensasi penting sebagai ganjaran atas upayanya mewujudkan tujuan kerja. Kompensasi dapat berupa uang dan barang baik diterima dengan langsung ataupun tidak kerana jasanya pada perusahaan. Bentuknya bisa gaji, insentif, tunjangan atau program

kesejahteraan (Hasibuan, 2012).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keadaan yang terwujud dari rangkaian perilaku nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, serta ketertiban (Prijodarminto, 1993). Hal tersebut bukanlah beban bagi personal namun justru akan menjadi beban bila tidak dilaksanakan dengan sesuai. Kedisiplinan merupakan perbuatan taat tata tertib dengan sadar sesuai kata hati (Arikunto, 2017). Disiplin berarti penyelesaian kerja dengan teratur sesuai norma dan aturan (Santoso, 2011).

Hipotesis penelitian

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.
4. Diduga lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengamati obyek penelitian untuk memperoleh data yang relevan. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.

Semua karyawan PT. BPR BKK JATENG (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar sejumlah 100 karyawan merupakan populasi penelitian dan semuanya menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Indikator penelitian ini meliputi: kedisiplinan pada waktu datang dan pulang kerja, kedisiplinan penyelesaian kerja, disiplin pada aturan kerja, disiplin terhadap perintah pimpinan, serta kedisiplinan pada kerjasama (Siagian, 2015).

Data penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan beberapa alat uji, yakni: regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,762	0,195	Valid
P2	0,845	0,195	Valid
P3	0,814	0,195	Valid
P4	0,737	0,195	Valid
P5	0,648	0,195	Valid

Sumber: Data yang diolah, Mei 2023

Korelasi pertanyaan-pertanyaan pada variabel bernilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} dianggap sebagai pertanyaan valid. Tabel kelima pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,826	0,195	Valid
P2	0,808	0,195	Valid
P3	0,757	0,195	Valid
P4	0,790	0,195	Valid
P5	0,672	0,195	Valid

Sumber: Data yang diolah, Mei 2023

Korelasi pertanyaan-pertanyaan pada variabel bernilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} menjadi pertanyaan valid. Tabel menunjukkan kelima pertanyaan adalah valid.

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,734	0,195	Valid
P2	0,610	0,195	Valid
P3	0,789	0,195	Valid
P4	0,786	0,195	Valid
P5	0,664	0,195	Valid

Sumber: Data yang diolah, Mei 2023

Korelasi item pertanyaan pada variabel bernilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} merupakan 5 item pertanyaan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,608	0,195	Valid
P2	0,812	0,195	Valid
P3	0,809	0,195	Valid
P4	0,752	0,195	Valid
P5	0,755	0,195	Valid

Sumber: Data yang diolah, Mei 2023

Korelasi item pertanyaan pada variabel bernilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel menunjukkan kelima pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan kerja	0,807		Reliabel

Kompensasi	0,807	<i>Alpha Cronbach</i> >	Reliabel
Disiplin kerja	0,784	0,60 maka reliabel	Reliabel
Kinerja	0,785		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, Mei 2023.

Data diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini reliabel dan bisa dipakai untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menganalisis regresi linier berganda memakai SPSS 23 dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	-.741	.987		-.751	.455
1 Lingkungan Kerja	.529	.063	.604	8.406	.000
Kompensasi	.301	.062	.268	4.880	.000
Disiplin Kerja	.182	.097	.157	2.879	.004

Diketahui nilai

$$\alpha = -0,741$$

$$\beta_1 = 0,529$$

$$\beta_2 = 0,301$$

$$\beta_3 = 0,182$$

Persamaan regresi yang didapatkan adalah:

$$Y = -0,741 + 0,529X_1 + 0,301X_2 + 0,182X_3$$

Artinya :

- Nilai α (konstan) = - 0,741, memiliki nilai negatif maknanya bila tidak ada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja, maka bisa menyebabkan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar menurun.
- Nilai $\beta_1 = 0,529$, dengan nilai positif bermakna bila ada peningkatan lingkungan kerja karyawan dengan anggapan variabel lain konstan, maka bisa menyebabkan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar meningkat.
- Nilai $\beta_2 = 0,301$, dengan nilai positif artinya jika ada peningkatan kompensasi dengan menganggap variabel lain konstan, maka bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.
- Nilai $\beta_3 = 0,182$, positif artinya bila disiplin kerja meningkat dan variabel lain konstan, maka bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar.

Uji t

Analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar, yang dibuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,879 > 1,985$), artinya H_0 ditolak serta H_a diterima. Hipotesis 3 penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018), Basuki, dkk (2020); Darmawan & Sukaja (2017), Lestari (2018); Yulianto (2014); dan Pratami & Yunita (2013), Vidriansyah (2014), Syafrina (2017).

Uji F

Data menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,198 > 2,70$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.844	.647
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Nilai *adjusted R Square* (R^2) 0,844; artinya variabel independen lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh pada variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar sebesar 84,4% dan 15,6% merupakan faktor lain diluar. Faktor-faktor tersebut misalnya kepuasan kerja, motivasi, kesejahteraan dan sebagainya.

KESIMPULAN

Analisis hasil penelitian membawa pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,406 > 1,985$). Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,880 > 1,985$). Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar, dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,879 > 1,985$). Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Kantor Cabang Karanganyar, yang dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,198 > 2,70$).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
 Basuki, Basuki, A., Sutisna, A. J., & Yumhi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1), 16-27.

-
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 2*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prijodarminto. (1993). *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Santoso, P. (2011). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, & Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, & Siagian, S. (2015). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. (2015). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, & Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.