

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI AMPEL GADING

Komang Unnimeily Indriani Putri¹, Komang Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: unnimeily92gmail.com, krisna.hergaok@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading baik secara parsial maupun simultan. Desain penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan Konveksi Ampel Gading dan objeknya adalah keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja

Abstract

This study aimed to determine the effect of work involvement, work environment, and compensation on employee performance at Ampel Gading Convection either partially or simultaneously. The research design used a causal quantitative research design. The subjects of this study were employees of Ampel Gading Convection and the objects were work involvement, work environment, compensation, and employee performance. The sample of this study amounted to 30 people. Data were collected by questionnaire and then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) work involvement, work environment, and compensation have a significant effect on employee performance, (2) work involvement has a positive and significant effect on employee performance, (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance, and (4) compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: compensation, performance, work environment, work involvement

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini persaingan dan kompetisi sangatlah ketat, maka dari itu setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam perusahaan karyawan berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Karyawan dalam perusahaan sebagai manusia menjadi pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam

organisasi (Torang, 2012:118). Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan karyawan suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi, agar kebutuhan dan kepentingan pribadi karyawan dapat terpenuhi.

Sesuai dengan teori tersebut, bahwa dengan melibatkan karyawan dalam setiap keadaan tertentu akan menimbulkan rasa kekeluargaan antar karyawan sehingga karyawan pada nantinya akan meningkatkan kinerjanya, dan keberhasilan perusahaan tak lepas dari para karyawannya dengan wawasan dan keterampilan yang dimiliki mampu membuat perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi masih ada yang perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan yaitu tata kelola ruangan kerja karyawan yang menjadi lingkungan kerja, serta penghargaan terhadap target yang telah dicapai yaitu berupa kompensasi. Dengan adanya perhatian dari perusahaan akan mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan hasil kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi Konveksi Ampel Gading saat ini, yang menyangkut keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Konveksi Ampel Gading merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk dan jasa pakaian/mikro garmen yang berlokasi di Julan Raya Kintamani, Desa Kubutambahan, Kecamatan Kuhutambahan, Buleleng, Bali, Perusahaan konveksi ini berdiri sejak tahun 1996 sehingga telah banyak pelajaran yang berharga untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme usaha dalam hal peningkatan manajemen usaha, sumber daya manusia, kualitas, produktifitas, ketepatan waktu dalam kerangka mewujudkan kepuasan mitra/konsumen. Produk- produk yang dipasarkan Konveksi Ampel Gading antara lain Seragam Olah Raga, Kaos Promosi, Kaos Polo Shirt, Training Spack, Seragam Sekolah, Seragam Kerja, Jaket, Rompi, Pakaian Dinas, dan Pakaian kantor. Pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 sampai 14 Desember 2020, selam waktu terschut peneliti mendapati data bahwa dalam dua periode tahun 2020-2021 karyawan pada konveksi ini memiliki kinerja yang belum mencapai target.

Beberapa karyawan Konveksi Ampel Gading yang belum memenuhi standar sasaran kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, dari tujuh karyawan yang dinilai kinerjanya, hanya dua orang yang mampu mencapai standar yang ditetapkan perusahaan bahkan melebihi dengan standar, sisanya lima orang karyawan masih belum dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Dan hal itulah yang menyebabkan kinerja yang dilakukan masih dikategorikan masih redah dilihat dari menurunnya kinerja yang dihasilkan pegawai perusahaan. Ketidak sesuaian antara kinerja karyawan dengan standar kinerja perusahaan tersebut diduga karena rendahnya keterlibatan kerja, hal ini dapat dilihat pada kuesioner yang saya bagikan di masing-masing pegawai. Dalam penelitian ini saya menyiapkan kuesioner awal dengan 10 pertanyaan, dari masing-masing indikator keterlibatan kerja. Skor total kuisisioner awal keterlibatan kerja karyawan Konveksi Ampel Gading mendapatkan kategori rendah. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan jarang dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. Setiap manajer seharusnya turut melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, tujuannya adalah agar karyawan merasa dirinya penting bagi perusahaan, sehingga akan muncul perasaan percaya pada perusahaan.

Khan(2011), menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, dengan kata lain, jika keterlibatan karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja. Keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan, keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Teori ini didukung penelitian terdahulu oleh Siti Safaria (2013),

menemukan hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain keterlibatan kerja yang kurang, lingkungan kerja yang menunjang kinerja juga kurang memadai, hal ini dapat dilihat pada kuesioner yang saya bagikan pada masing-masing karyawan. Dimana dalam hal ini lingkungan kerja di perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dalam penelitian ini saya menyiapkan kuesioner dengan 10 pertanyaan, dimana indikator lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja, dan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Total perolehan skor kuesioner awal dari lingkungan kerja berada dalam kategori tidak sesuai. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan masih merasa lingkungan kerjanya kurang memadai. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam diri karyawan untuk mampu bekerja secara maksimal dalam bekerja.

Sedarmayati (2001), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Teori ini didukung penelitian terdahulu oleh Aurelia Potu (2013), menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang rendah. Sehingga dalam penelitian ini saya menyiapkan kuesioner dengan 10 pertanyaan, dimana indikator kompensasi langsung yaitu gaji, bonus, uang makan, dan indikator kompensasi tidak langsung yaitu asuransi kesehatan dan libur hari raya. Skor total kuisisioner awal kompensasi karyawan Konveksi Ampel Gading mendapatkan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik.

Farmer (2008), menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukantugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Teori ini didukung penelitian terdahulu oleh Gainer Frisky Lakoy (2013), menemukan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading diduga karena kurangnya keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap karyawan. Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) inisiatif, (4) kedisiplinan, (5) kejujuran, dan (6) kreativitas.

Rivai (2012), menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh manaseseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Indikator keterlibatan kerja yaitu: 1) keterlibatan karyawan dengan atasan, 2) keterlibatan karyawan dengan rekan kerja, dan 3) keterlibatan karyawan dengan pelanggan, 4) keterlibatan dengan waktu kerja, dan 5) berpartisipasi dalam pekerjaan.

Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Gauzali Saydam (2000), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Alfine Kakinsale (2015), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kerja karyawan, untuk itu karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Maka dari itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi sebagai penghargaan terhadap kinerja karyawan, selain itu perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap keputusan agar terjalin rasa kebersamaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Khan (2011), menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, dengan kata lain, jika keterlibatan karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja. Sedarmayati (2001), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Farmer (2008), menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian yang telah dilakukan maka terdapat permasalahan pada Konveksi Ampel Gading yakni, kinerja karyawan yang kurang bagus ditinjau dari pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan standar kinerja karyawan. Dan berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Ampel Gading".

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Konveksi Ampel Gading. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Subjek penelitian ini adalah semua jumlah karyawan di Konveksi Ampel Gading. Objek penelitian ini adalah keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading.

Populasi penelitian ini adalah semua jumlah karyawan di konveksi tersebut yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan dari Konveksi Ampel Gading. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer, yaitu data yang bersumber dari sumber pertama. Data primer tersebut berupa data tentang keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading. Data keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading bersumber dari jawaban kuesioner yang dijawab langsung oleh responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk menjawab terutama yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di

Konveksi Ampel Gading. Dalam pengukuran variabel menggunakan metode kuesioner, variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang akan menjadi pertanyaan kepada responden dalam penelitian ini.

Untuk dapat mengolah data yang dikumpulkan, maka sistem penskoran kuesioner yang digunakan adalah skala *likert*. Karena data diperoleh melalui kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan analisis regresi linear berganda yang dipakai untuk membuktikan kebenaran hipotesis mengisyaratkan minimal data interval, maka data ordinal tersebut perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *method of successive interval* dari Hays (1969).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal untuk mengukur kuat hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Untuk mencari pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ampel Gading digunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji asumsi klasik berupa uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat ditunjukkan bahwa nilai *Sig.* sebesar 0,200. Nilai *Sig.* tersebut lebih besar dari 0,05 untuk statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan kriteria uji normalitas, data terdistribusi normal jika nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen yang satu dengan variabel yang lainnya. Uji multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *VIF* dari masing-masing variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Nilai korelasi di antara variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*, di mana hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel bebas dengan *absolute residual (ABS)* lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas..

Karena hasil uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal, antara variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas, maka analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Hasil analisis regresi linier berganda pada pengaruh keterlibatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pengaruh pengaruh keterlibatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	Sig.	Koefisien Korelasi (r)	r ²
Keterlibatan kerja	0,569	0,000	0,643	0,413
Lingkungan kerja	0,442	0,001	0,564	0,318

Kompensasi	0,367	0,015	0,422	0,178
Konstanta	10,164			
Sig. F	0,000			
R	0,907			
R ²	0,822			

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis koefisien beta sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 10,164 + 0,569X_1 + 0,442X_2 + 0,367X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan garis regresi tersebut, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut. Pertama, konstanta 10,164 menunjukkan jika variabel keterlibatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 10,164 satuan.

Kedua, keterlibatan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi (β_1) sebesar 0,569. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan keterlibatan kerja (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,569 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Ketiga, lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0,442. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,442 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Keempat, kompensasi (X_3) memiliki koefisien regresi (β_3) sebesar 0,367. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kompensasi (X_3) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,822, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebesar 82,2%. Sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.3 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Data hasil penelitian pada Tabel 4.3 juga menunjukkan bahwa besar sumbangan pengaruh secara bersama-sama dari keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,822. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 82,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keterlibatan kerja dan motivasi, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 17,8%.

Pengujian hipotesis kedua dengan analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.3 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading.

Data hasil penelitian pada Tabel 4.3 juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,643 dan besar sumbangan pengaruh adalah 41,3%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika keterlibatan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Pengujian hipotesis ketiga dengan analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.3 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,001, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Data hasil penelitian pada Tabel 4.3 juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,564 dan besar sumbangan pengaruh adalah 31,8%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja semakin kurang baik, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Pengujian hipotesis keempat dengan analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang diuji secara statistik adalah H_0 . Kriteria penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.3 dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,015, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Data hasil penelitian pada Tabel 4.3 juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,422 dan besar sumbangan pengaruh adalah 17,8%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kompensasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kompensasi semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kakinsale (2015), yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kerja karyawan, untuk itu karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Maka dari itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi sebagai penghargaan terhadap kinerja karyawan, selain itu perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap keputusan agar terjalin rasa kebersamaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Safaria (2013), Potu (2013), dan Lakoy (2013), yang menemukan hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Temuan ini didukung oleh teori dari pendapat yang diungkapkan oleh Khan(2011), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, dengan kata lain, jika keterlibatan karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja. Keterlibatan

kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan, keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Safaria (2013), yang menemukan hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Sedarmayati (2001), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013), menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Konveksi Ampel Gading. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Farmer (2008), yang menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013), menemukan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Hasil pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan, yaitu (1) keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, bagi pihak Konveksi Ampel Gading, agar lebih memperhatikan keterlibatan kerja, kesesuaian lingkungan kerja, dan kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena keterlibatan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan sehingga mendorong karyawan untuk semangat bekerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anonim. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Faudi, Muhammad. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1 November 2013. ISSN 23020199. <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jumalmm/index.php/volume-2/31-volume-2-no-1>. Diakses 25 Februari 2017. Hal 18-35
- Hariandja MarihotTua, Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Lakoy, F. Gainer. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal Emba*, Vol.1, 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805>. Diakses 25 Februari 2017. Hal 771-781
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex. S. (1996). *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirjen Kekayaan Negara Suluttenggodan Maluku Utara. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 25 Februari 2017. Hal. 1208-1218
- Robbins, S. P. (2001). *Perilakuorganisasi, Konsep. Kontroversi, dan Aplikasi (TerjemahanHadyanaPujaatmaka)*. Prenhallindo, Jakarta. Robbins, Stephen P., & Timothy, Judge. 2008. *PerilakuOrganisasi*. Edisikedua belas. Salemba Empat, Jakarta.
- Safaria, Siti. (2013), Pengaruh Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascape Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No.1 <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle>. Diakses 25 Februari 2017. Hal 1-17 Oktober 2013. 2355-0244 NSSI
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Santoso. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.