Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang

by Zunaidah Zunaidah

Submission date: 25-May-2023 09:31AM (UTC+0700)
Submission ID: 2101280534
File name: 14576-42979-2-PB-M.AUDITYAWAN.pdf-warna.pdf (307.72K)
Word count: 4794
Character count: 30392

Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen
Volume 7 No. 1 Maret 2023
P-ISSN 2550-0805 | E-ISSN 2550-0791

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang

Muhammad Audityawan Arief[1], Badia Perizade[2], Zunaidah[3], Yuliani[4]

[1,2,3,4] Universitas Sriwijaya
Jalan Sriwijaya Negara, Bukit Lama, Ilir Barat I Kota Palembang 30139 Sumatera Selatan, Indonesia

e-mail: [1]odiemaa@gmail.com, [2]badiaperizade@fe.unsri.ac.id, [3]zunaidah@unsri.ac.id, [4]yulianisyapril@unsri.ac.id

Informasi Artikel	Diterima: 08-12-2022	Direvisi: 09-01-2023	Disetujui: 11-01-2023

Abstrak
PT. Jamkrindo Kantor Cabang Palembang dalam hal program pengembangan kompetensi selama ini telah dilaksanakan namun belum memenuhi target sesuai dengan yang telah direncanakan, masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisis, lambatnya dalam mengambil keputusan, kurang lancarnya berkomunikasi dan kurang memiliki keberanian dalam mengambil inisiatif serta kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang adalah hanya memperoleh nilai "Cukup". Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PT. Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Jamkrindo Cabang Palembang baik yang syariah maupun konvensional sebanyak 109 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana semua orang pegawai sebanyak 109 orang digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data adalah regresi berganda menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang dan variabel lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. Kesimpulan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja

Abstract
PT Jamkrindo Palembang Branch Office in terms of competency development programs have been implemented but have not met the target as planned, there are still employees who lack the ability to analyze, slow in making decisions, lack of fluency in communication and lack of courage in taking initiatives and the performance of PT Jamkrindo Palembang Branch Office employees is only getting a "Fair" score. Based on this, the purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence and non-physical work environment on the performance of employees of PT Jamkrindo Palembang Branch Office. The population in this study were employees of PT Jamkrindo Palembang Branch both sharia and conventional as many as 109 people. The sample used is saturated sampling where all 109 employees are used as samples. The data analysis technique is multiple regression using SEM PLS. The results showed that the compensation variable directly had a significant effect on the performance of PT Jamkrindo Palembang Branch Office employees and the non-physical work environment variable directly had a significant effect on the performance of PT Jamkrindo Palembang Branch Office employees. The conclusion shows that the variables of compensation and non-physical work environment have a significant effect on the performance of employees of PT Jamkrindo Palembang Branch Office.

Keywords: Compensation; Non-Physical Work Environment; Performance

1. Pendahuluan

Kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan perusahaan. Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Ibrahim, M., & Brobbey, 2017). Bernardin dan Russel berpendapat kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Daningrum, 2017).

Mangkuprawira menjelaskan beberapa aspek yang memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu: 1)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Faktor Individual diantaranya wawasan, keahlian, kemahiran, rasa percaya diri, dorongan dan komitmen yang dipunyai oleh masing-masing pegawai, 2) Faktor Pemimpin, diantaranya kapasitas pimpinan beserta tim untuk memberikan motivasi, semangat, petunjuk dan dorongan kerja untuk pegawai, 3) Faktor Tim, diantaranya mutu dorongan dan motivasi oleh teman sejawat dalam satu tim, rasa percaya antar sesama rekan kerja, rasa kompak, dan keakraban anggota tim, 4) Faktor System, diantaranya prosedur kerja, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, kompensasi dan budaya kerja perusahaan, 5) Faktor Kontekstual, meliputi target dan peralihan lingkungan baik lingkungan luar maupun dalam (Mangkunegara, 2017).

Mengacu hal di atas kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Slamet kompensasi diberikan kepada pegawai guna memperoleh pegawai yang berkualitas dan terampil dalam organisasi, mendorong keunggulan, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas untuk mempertahankan loyalitas, memastikan keadilan, mengendalikan biaya pengendalian, mematuhi hukum, meningkatkan efisiensi manajemen dan meningkatkan kinerja pegawai (Slamet, 2017).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Marsella, Monica, Rukmini dan Nurcahyati dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif yang signifikan atas variabel Kinerja Pegawai (Y) (Marsella, 2016) (Monica, 2016) (Rukmini, 2017) (Nurcahyati, 2016). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri dimana ahsil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Zainuri, 2018).

Selain kompensasi faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Arianto lingkungan kerja adalah kondisi social, psikologis dan materi, yang terletak disekitar lokasi tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja bisa juga didefenisikan sebagai keadaan sarana dan prasarana dan jalinan pergaulan social diantara para pegawai dalam perusahaan. Lingkungan kerja tentunya menentukan rasa nyaman pegawai dalam menjalankan pekerjaanya. Makin baik lingkungan kerjanya tentu berdampak pada tercapainya kinerja secara menyeluruh dengan hasil yang optimal (Arianto, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Halomoan, Hamdani dan Andani hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Suryani, 2019) (Halomoan, 2021) (Hamdani, 2016) (Andani, 2020). Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. PT Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) merupakan salah satu perusahaan penjaminan kredit yang ada di Indonesia, dimana usahanya berfokus pada bisnis penjaminan. Era 2020-an, Jamkrindo setelah sebagian besar saham yang dimilikinya dikuasai Pemerintah diserahkan ke Bahana PUI dan resmi menjadi anggota holding BUMN Asuransi dan Penjaminan.

Aturan Pemerintah menjadikan anggaran dasar PT Jamkrindo ikut serta menjalankan dan menopang kebijakan dan program Pemerintah dibidang perekonomian serta pembangunan nasional, dengan menjalankan aktivitas usaha Penjaminan untuk UMKM, dan Koperasi, Penjaminan bagi BUMN, Penjaminan system resi gudang, dan mengoptimalkan dalam memanfaatkan sumberdaya Perusahaan didasarkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik.

Sehubungan dengan kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang di ketahui bahwa Perum Jamkrindo mengeluarkan biaya setiap tahunnya untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi pekerja. Perum Jamkrindo telah melakukan berbagai program pengembangan kompetensi. Salah satu program kerja PT. Jamkrindo adalah menggelar *in house Training* dengan program *Knowledge Management* yaitu *haring knowledge, sharing experience,* pelatihan *online, digital library,* materi pelatihan, dokumentasi pelatihan dan quiz *online*. *Haring knowledge* adalah kegiatan *sharing* pengetahuan mengenai produk *knowledge* dan pengetahuan yang berguna bagi perkembangan perusahaan berupa video dan tatap muka. *Sharing experience* adalah kegiatan *sharing* pengalaman dalam menghadapi problematika atau tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan untuk dijadikan bahan pembelajaran karyawan lain.

Knowledge Management merupakan suatu rangkaian kegiatan perusahaan dalam mengidentifikasi, menciptakan dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali. *Knowledge Management* berupaya mendorong kinerja pegawai untuk saling berbagi pengalaman dan wawasan sehingga mampu berinovasi untuk meningkatkan produktivitas, profit dan pertumbuhan perusahaan.

Program lainnya yang dilaksanakan oleh PT Jamkrindo dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawainya diantaranya: *Leadership Development Program* Ke Seluruh Level Jabatan, Pelatihan Mandatory & Program Perusahaan, Program IT *Security Awareness*, Pembekalan dan Sertifikasi Sesuai Keahlian POJK, *Self Development Program*, Internalisasi Budaya

"Akhlak", Program *Directorship Development Program* (DDP), "*Preliminary Assignment*", Pelatihan Antikorupsi, Pelatihan Sertifikasi ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP), Penerapan Management Risiko dalam Penggunaan Teknologi Informasi Pelatihan Persiapan Pelaksanaan Internal Auditor SMAP ISO 37001 : 2016 dan lain-lain.

Namun permasalahannya, program pengembangan kinerja tersebut selama ini telah dilaksanakan lembaga penjamin kredit namun belumlah memenuhi target sesuai dengan yang telah direncanakan. Permasalahan lainnya sehubungan kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang adalah nilai kinerja pegawai dalam kategori "Cukup", dimana nilai kinerja yang diperoleh sebesar 71 terletak antara 65,1 - 75, sehingga bisa dikatakan kinerja yang telah dicapai pegawai Perum Jamkrindo cabang Palembang termasuk kategori rendah (PT. Jamkrindo Palembang, 2022).

Lebih lanjut sehubungan dengan kinerja pegawai masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisis, kurang terstruktur, lambatnya dalam mengambil keputusan, kurang lancarnya dalam berkomunikasi dan kurang memiliki keberanian dalam mengambil inisiatif. Lambatnya pegawai dalam pengambilan keputusan terlihat dari lambatnya pemberian respon atas adanya keluhan-keluhan dari nasabah dalam pengajuan klaim. Lemahnya dalam melakukan analisis terlihat dari pegawai yang kurang menguasai dasar dan alasan yang jelas ketika menyampaikan penjelasan atau pengambilan keputusan atas pengajuan klaim nasabah tersebut.

Sehubungan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai PT Jamkrindo KC Palembang. Untuk pegawai tetap selain memperoleh gaji pokok juga memperoleh tunjangan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan serta tunjangan jabatan sedangkan pegawai kontrak tidak mendapatkannya. Kemudian mengenai besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai, baik pegawai tetap maupun kontrak, dimana kompensasi yang diterima pegawai masih ada yang belum sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Di sisi lain sehubungan dengan lingkungan kerja non fisik masih ditemukan permasalahan yaitu sebagian besar pegawai kurang memiliki kemauan untuk maju guna meningkatkan karir dimasa depan, dimana mereka hanya bekerja menjalankan tupoksi saja, bagi sebagian besar pegawai dengan menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya itu sudah cukup. Kondisi ini terlihat dari jenjang pendidikan pegawai PT Jamsostek Palembang yang masih ada berlatar belakang pendidikan SMA dan masih minimnya yang berlatar belakang Strata 2.

Pegawai PT Jamkrindo Cabang Palembang yang berlatar belakang pendidikan S2 hanya sebanyak 2 Orang, Strata 1 sebanyak 50 orang, Diploma sebanyak 32 orang dan SMU sederajat sebanyak 25 orang. Kemampuan seorang pegawai dapat terlihat dari tingkat pendidikannya dalam membantunya menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan juga menggambarkan kecerdasan dan ketrampilan yang dipunyai oleh pegawai, sehingga harus menjadi salah satu perhatian perusahaan dalam meningkatkan tingkat pendidikan pegawainya. Oleh sebab itu maka apabila Perum Jamkrindo Kantor Cabang Palembang tidak mendorong para pegawainya untuk meningkatkan tingkat pendidikannya, tentu hal ini dalam jangka panjang akan mengganggu kinerja perusahaan yang selalu berupaya untuk berinovasi sesuai dengan perkembangan teknologi dan zaman, mengingat daya saing antar perusahaan sangat ketat terutama di era globalisasi saat ini.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dikarenakan melakukan pengujian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada penyebaran kuisioner dimana datanya dikuantitatifkan dengan pemberian skor sehubungan dengan jawaban responden.

Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Jamkrindo Cabang Palembang sebanyak 57 orang dan pegawai Jamkrindo Syariah Cabang Palembang 52 orang dengan total berjumlah 109 orang. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 109 orang.

Teknik analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Adapun pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keputusan	
		Ho ditolak	Ho diterima
1	H_0: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang	P Value $\leq$ 0,05 atau $t_{hitung} \geq$ 1,96	P Value > 0,05 atau t_{hitung} < 1,96
	H_1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang		

2	H_0:	Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang	P Value ≤ 0,05 atau $t_{hitung} \geq$ 1,96	P Value > 0,05 atau $t_{hitung} <$ 1,96
	H_1:	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang		

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Deskripsi Responden

Rekapitulasi responden bila dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	41	38%
2	Perempuan	68	62%
	Jumlah	109	100%

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi yaitu sebanyak 68 orang atau 62% sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang atau 38%.

Rekapitulasi responden bila dilihat berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25	23	21%
2	25 – 50	68	62%
3	> 50	18	17%
	Jumlah	109	100%

Berdasarkan perspektif usia, responden lebih di dominasi mereka yang berusia antara 25 – 50 tahun sebanyak 68 orang atau 62%, kemudian sisanya berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 23 orang atau 21% dan pegawai yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 18 orang atau 17%.

Rekapitulasi responden bila dilihat berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Strata 2	2	2%
2	Strata 1	50	46%
3	Diploma I/II/III/IV	32	29%
4	SMU Sederajat	25	23%
	Jumlah	109	100%

Berdasarkan perspektif tingkat pendidikan, responden lebih di dominasi mereka yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 50 orang atau 46%, kemudian berpendidikan Diploma sebanyak 32 orang atau 29%, berpendidikan SMU sederajat sebanyak 25 orang atau 23% dan sisanya berpendidikan Strata 2 sebanyak 2 orang atau sebesar 2%.

Rekapitulasi responden bila dilihat berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	12	11%
2	5 – 10 Tahun	51	47%
3	> 10 Tahun	46	42%
	Jumlah	109	100%

Berdasarkan perspektif masa kerja, responden lebih di dominasi mereka yang telah bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 51 orang atau 47%, telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 46 orang atau 42% dan sisanya bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 11%.

3.2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

3.2.1. Convergent Validity

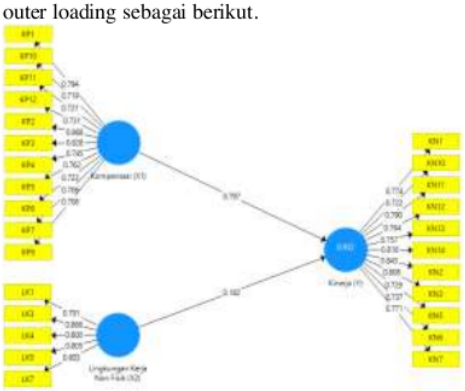
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui terdapat indikator yang bernilai kurang dari 0.7 sehingga dinyatakan tidak valid yaitu pada variabel Kinerja (Y) pernyataan KN4 bernilai 0,698, KN8 bernilai 0.696 dan KN9 bernilai 0.668; pada variabel kompensasi (X1) pernyataan KP8 bernilai 0.646; pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) pernyataan LK2 bernilai 0.696 dan LK6 bernilai 0.679. Oleh sebab itu maka pada pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dari model.

Untuk itu maka diketahui nilai-nilai pernyataan yang valid sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Outer Loadings

No	Kompensasi	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja
1	0.794	0.791	0.763
2	0.868	-	0.843
3	0.828	0.866	0.808
4	0.745	0.800	-
5	0.762	0.805	0.729
6	0.723	-	0.737
7	0.706	0.803	0.771
8	-	-	-
9	0.708	-	-
10	0.719	-	0.722
11	0.721	-	0.790
12	0.731	-	0.764
13	-	-	0.757
14	-	-	0.818

Hal ini juga dapat dilihat pada diagram jalur outer loading sebagai berikut.



Gambar 1. diagram Jalur Outer Loading

***Average Variance Extracted* (AVE)**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan Smart Pls diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas AVE

No	Variabel	*AVE*	Keterangan
1	Kompensasi	0.572	AVE > 0.5 = Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.661	AVE > 0.5 = Valid
3	Kinerja	0.600	AVE > 0.5 = Valid

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua variabel yang meliputi variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) semua lebih besar dari 0.5. Hal ini berarti bahwa semua konstruk telah tercapai syarat validitas konvergen sebab nilai AVE semuanya >0,50.

3.2.2. Reliabilitas Konstruk

Contruct reliability adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Nilainya yang dianggap reliabel harus diatas 0.70. *Construct reliability* sama dengan *cronbach alfa*. Berdasarkan pengolahan data di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*rho_A*	*Composite Reliability*
1	Kinerja (Y)	0.933	0.935	0.943
2	Kompensasi (X_1)	0.925	0.927	0.936
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0.872	0.874	0.907

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai nilai cronbach's Alpha > 0,6 dan bahkan semuanya > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliable.

3.3. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Persamaan Struktural

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 9. Path Coefficients

Keterangan	Original Sample (O)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Kompensasi – Kinerja	0.797	15.139	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik – Kinerja	0.182	3.393	0.001

Berdasarkan tabel 9, maka model pengukuran yang terbentuk adalah:

$$Y_{\text{Kinerja}} = 0.797_{\text{Kompensasi}} + 0.182_{\text{Lingkungan Kerja Non Fisik}}$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Nilai koefisien direct efek variabel Kompensasi sebesar 0.797 yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi meningkat sebesar 1 skor maka variabel Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.797 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
b. Nilai koefisien direct efek variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0.182 yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sebesar 1 skor maka variabel Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.182 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

3.4. Uji Hipotesis

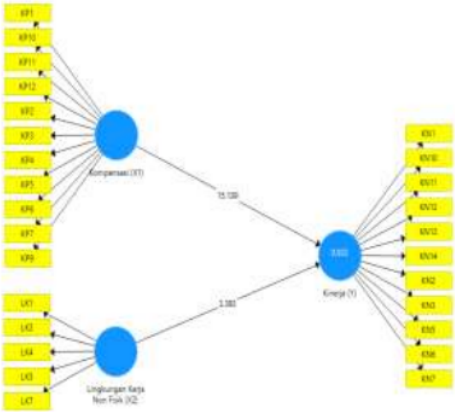
a. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik untuk variabel Kompensasi sebesar 15.139 > 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

b. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 3.393 > 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.001 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pengaruh masing-masing variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen dapat digambarkan secara garis besar pada gambar berikut.



Sumber: Penelitian lapangan data di olah (2022)

Gambar 2. Pengaruh Secara Langsung Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

3.5. Pembahasan

3.5.1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T statistik untuk variabel Kompensasi sebesar 15.139 > 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan deskriptif statistik terlihat bahwa untuk variabel kompensasi jawaban tertingi responden sebesar 4,12 berarti bahwa secara umum responden merasa bahwa penghargaan yang diberikan kepada pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang telah sesuai dengan kinerja pegawai. Kemudian jawaban terendah sebesar 3,88 dalam kategori "Setuju" yang berarti bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang telah sesuai dengan masa kerja pegawai. Secara umum rata-rata jawaban responden mengenai variabel Kompensasi yaitu sebesar 3,97 dalam kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang merasa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah terlaksana dengan baik.

Nilai koefisien direct efek variabel Kompensasi sebesar 0.797 yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi meningkat sebesar 1 skor maka variabel Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.797 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Menurut Sastrohadiwiryo kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2018). Selain itu menurut Ardana menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2017).

Menurut Gibson et.al. bahwa terdapat keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja, dimana ada tiga alternatif argumentasi berkenaan dengan kinerja yaitu: *Satisfaction causes performance* (kompensasi akan mengakibatkan kinerja), *Performance causes satisfaction* (kinerja akan mengakibatkan kepuasan) dan *Rewards causes satisfaction and performance* (imbalan/kompensasi akan mengakibatkan kinerja dan kepuasan) (Gibson, 2012).

Untuk menciptakan efisien, sistem kompensasi harus juga sejalan dengan konteks organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa sistem pembayaran dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan dan penetapan dari perusahaan dengan seistem penilaian kinerja karyawan untuk menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi pada seluruh karyawannya. Untuk kinerja optimal, sistem kompensasi harus terdiri dari kebijakan yang konsisten baik antara karyawan individu atau sendiri dan dengan kebijakan HRM lainnya (Denis Chênevert, 2011).

Penggunaan program atau sistem insentif dalam upaya meningkatkan kinerja membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang memberikan imbalan. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya (Denis Chênevert, 2011).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryani, Dionisius, Esti, Zaenl dan Manotar dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suryani, 2019), (Dionisius, 2018), (Esti, 2021), (Zaenl, 2022), (Manotar, 2017).

3.5.2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T statistik untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 3.393 > 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.001 < 0.05. Hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan deskriptif jawaban responden terlihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja non fisik jawaban tertingi responden sebesar 4,07 dalam kategori "Setuju" yang berarti bahwa secara umum responden merasa bahwa mereka telah berkeadilan

dalam bekerja. Kemudian jawaban terendah sebesar 3,8 dalam kategori "Setuju" yang berarti PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang telah memberikan kesempatan kepada semua pegawainya untuk maju.

Secara umum rata-rata jawaban responden mengenai variabel Kompensasi yaitu sebesar 4,02 dalam kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang merasa lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan telah berada dalam kondisi yang baik.

Nilai koefisien direct efek variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0.182 yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sebesar 1 skor maka variabel Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.182 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yang mendukung kinerja kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan pegawai maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani pegawai (Brand, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Marsella, Farikha, Magito, Napitupulu dan Suryani diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Marsella, 2016), (Farikha, 2016), (Napitupulu, 2021), (Magito, 2020), (Suryani, 2019).

4. Kesimpulan

Variabel kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Diharapkan sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, maka perlu diberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang diberikan pegawai kepada organisasi. Kemudian sehubungan dengan peningkatan lingkungan kerja diharapkan selalu menjaga keharmonisan antar karyawan sehingga terjalin kerjasama begitupula antar atasan dan bawahan.

Implikasi Teoritis

Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi dan semakin baiknya lingkungan kerja non fisik akan berdampak terhadap semakin tingginya kinerja pegawai. Oleh sebab itu maka kedepannya pimpinan untuk lebih memperhatikan strategi pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja non fisik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Implikasi Managerial

Masih terdapatnya indikator yang terendah pada variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja. Untuk itu maka pimpinan diharapkan mampu mengimplementasikan aturan-aturan ketenagakerjaan sehubungan dengan kompensasi yang seharusnya diterima oleh para pegawai. Untuk lingkungan non fisik diharapkan pimpinan untuk bersikap adil terhadap para bawahannya yang dilakukan dengan keterbukaan, agar para pegawai merasa mereka diperlakukan sama untuk maju mencapai prestasi kerjanya. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pimpinan menyusun perencanaan pengembangan untuk seluruh sumber daya manusia yang ada di PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Referensi

Andani, S. dan. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 461–468.

Ardana. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Arianto. (2018). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, *9*(2), 191–200.

Brand, L. dan. (2018). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, *25*, 323–333.

Daningrum, L. E. dan A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pembagian Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt.Telkom surakarta (Studi Kasus Pada Kantor PT.Telkom Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Denis Chênevert, M. T. (2011). Between universality and contingency: An international

study of compensation performance. *International Journal of Manpower*, *32*(8), 856–878.

Dionisius. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Produksi Bagian Cutting PT Eagle Glove Indonesia Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Esti. (2021). Effect of Compensation, Work Environment and Communication on Employee Performance in UD. Djaya Listrik and Material. *FORUM EKONOMI*, *23*(1), 145–154.

Farikha. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Gibson, J. L. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes* (14th Editi). McGraw-Hill Companies.

Halomoan. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta. *Jurnal Perkusi*, *1*(1).

Hamdani. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, *15*(3), 100–109.

Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2017). Impact of Motivation on Employee Performance. The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, *2*(5), 45–62.

Magito. (2020). The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of PT ASS. *Dinasti International Journal of Management Science*, *2*(1).

Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur, A. R. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Seiko : Journal of Management & Business*, *3*(2), 151–169.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Manotar. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang*. Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa.

Marsella. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Hotel Patra Jasa Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *5*(1).

Monica. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Diponogoro.

Napitupulu. (2021). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas-East Jakarta. *Technium Social Sciences Journal*, *30*(2).

Nurcahyati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2).

PT. Jamkrindo Palembang. (2022). *Hasil Wawancara Awal*.

Rukmini. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Roda Jati Karanganyar. *JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK*, *17*(2).

Sastrohadiwiryo. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.

Slamet. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *113*(1), 40–45.

Suryani. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(2).

Zaenl. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Point of View Research Management*, *3*(2), 161–173.

Zainuri, M. dan. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *1*(1), 37–48.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang

ORIGINALITY REPORT

19%	17%	14%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	anyflip.com Internet Source	1%
2	pdffox.com Internet Source	1%
3	Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani. "STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA SEORANG KARYAWAN", Sains Manajemen, 2021 Publication	1%
4	antonsudarmedi.blogspot.com Internet Source	1%
5	journal.shantibhuana.ac.id Internet Source	1%
6	www.statistikian.com Internet Source	1%
7	publikasi.dinus.ac.id Internet Source	1%

8	repository.ut.ac.id Internet Source	1 %
9	edoc.site Internet Source	1 %
10	Ririn Agustina. "Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT.Vadhana International Palembang Branch", International Journal of Marketing & Human Resource Research, 2022 Publication	1 %
11	www.jamkrindo.co.id Internet Source	1 %
12	Deni Rahayu, Imam Tolkhah, Mohamad Jaenudin. "PENGARUH KINERJA KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU TERHADAP PRESTASI SISWA DI SMK KESEHATAN ANNISA 3, CITEUREUP, BOGOR", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2019 Publication	1 %
13	Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Publication	1 %
	repository.usu.ac.id	

14	Internet Source	1 %
15	www.jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1 %
16	Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK OCBC NISP BAGIAN RECORD MANAGEMENT DAN PARTNERSHIP OPERATION", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019 Publication	1 %
17	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
18	Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	1 %
19	Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023 Publication	1 %

20	Willy Anggraini. "The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang", International Journal of Marketing & Human Resource Research, 2022 Publication	1 %
21	delasri.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	id.wikipedia.org Internet Source	<1 %
23	idec.ft.uns.ac.id Internet Source	<1 %
24	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1 %
26	kumpulanskripsimanajemen25.blogspot.com Internet Source	<1 %
27	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
28	Ahmad Mursid, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serling Serang. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	<1 %

Pegawai pada Pertanahan Kabupaten Bantaeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019
Publication

29	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
30	Submitted to Purdue University Student Paper	<1 %
31	Yemima. "Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan perilaku melayani sebagai variabel intervening", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	<1 %
32	edocs.ilkom.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
33	library.uir.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 15 words
Exclude bibliography	On		