

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado

Keren Michiko Masinambow
Tinneke Meyske Tumbel
Danny D.S Mukuan

Program Studi Ilmu Adminisatrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
E-mail : michikokeren@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management is a field of management that specifically studies human relationships and roles in organizations, this is due to human resource management in managing the workforce within the organization so that organizational goals are realized. The research objectives to be achieved are: To determine the effect of compensation and work environment on the work effectiveness of Bank SulutGo employees, Sam Ratulangi Manado sub-branch. To determine the influence of the work environment on the work effectiveness of Bank SulutGo employees, Sam Ratulangi Manado sub-branch. To determine the influence of Compensation and Work Environment on the Work Effectiveness of Bank SulutGo employees, Sam Ratulangi Manado Sub-Branch. The type of research used in this research is quantitative research. This research uses multiple regression analysis because it wants to know how the independent variable (X) can directly influence the dependent variable (Y). The results of the research show that Compensation has a significant effect on the Work Effectiveness of Employees of Bank Sulutgo Sam Ratulangi Sub Branch Manado, the Work Environment has a significant effect on the Work Effectiveness of Employees of Bank Sulutgo Sam Ratulangi Sub Branch Manado and simultaneously Compensation and Work Environment have a significant effect on the Work Effectiveness of Employees of Bank Sulutgo Sam Sub Branch Branch Ratulangi Manado.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Work Effectiveness

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena ingin mengetahui bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado dan secara simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Pada organisasi dikatakan

efektivitas kerja karyawan meningkat ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan/ direncanakan. Tentu untuk mencapai itu, karyawan pasti akan membutuhkan factor pendorong untuk dapat mencapai efektivitas kerja.

Salah satu factor pendorong pencapaian efektivitas adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga meningkatkan efektivitas. Selain itu yang membuat efektifitas kerja karyawan meningkat adalah dengan penataan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang ada. Baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan oleh setiap organisasi untuk menunjang dan menyelesaikan pekerjaan, seperti peralatan dan fasilitas, penerangan, suhu udara, dan juga suara bising. Lingkungan non fisik juga penting untuk diperhatikan, karena ini menyangkut tentang hubungan antar karyawan dan keamanan karyawan.

Begitu juga dengan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado yang pelaksanaan organisasinya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan yaitu dengan melibatkan sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan efektivitas kerja karyawan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dan Kompensasi di Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado merupakan aspek yang penting dalam perusahaan terutama untuk karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dan membangun semangat kerja untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Pada kenyataannya pemberian kompensasi di Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado masih banyak yang harus diperhatikan seperti pemberian kompensasi yang tidak tepat pada waktu yang ditetapkan. Lingkungan kerja di Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado juga masih kurang mendukung dan masih banyak yang harus dibenahi, seperti tempat parkir yang kurang luas, peralatan kantor yang belum memadai, luas ruang dalam kantor yang masih tergolong kecil dan penataan ruangan yang masih berantakan, dan hubungan antar karyawan. Kondisi lingkungan kerja dan Kompensasi selalu menjadi aspek utama dalam mendorong efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002). Kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2008). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Adapun yang menjadi indikator kompensasi menurut Simamora (2015) adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayati (2009) 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. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2009). Menurut Nitisemito (2012) indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja.

Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan

ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan di Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado, Jl. Sam Ratulangi No.27, Wenang Utara, Kota Manado. Populasi penelitian yang diambil yaitu seluruh Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan pegawai pada Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan dan mengedarkan kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan dalam bentuk google form kepada responden yaitu seluruh karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran data menggunakan skala likert. Teknik Analisi Data yang digunakan adalah Analisis korelasi berganda dan Analisi Regresi Linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 1 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784	.615	.587	2.363

Berdasarkan tabel 1, nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.784 artinya kompensasi, lingkungan kerja dan efektifitas kerja mempunyai hubungan yang tinggi atau kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R²) menggunakan Adjusted R Square adalah 0,587 atau 58,7% Artinya pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Efektifitas Kerja adalah sebesar 58,7% dan sisanya sebesar 41,3% di pengaruhi variabel lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	12.871	3.745		3.437	.002
Kompensasi	.315	.101	.513	3.103	.004
Lingkungan kerja	.189	.093	.337	2.038	.050

Persamaan Regresi berdasarkan tabel di atas adalah $Y = 12.871 + 0.315 X1 + 0,189 X2$. Konstanta sebesar 12,871 memberikan pengertian bahwa jika Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Efektifitas Kerja (Y) sebesar 12,871 satuan. Nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi (X1) sebesar 0.315 mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Efektifitas Kerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X1) bertambah 1 satuan, maka Efektifitas Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.315 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel di atas, Kompensasi (X1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima atau Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,050 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima atau Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3. Uji F

	Model	F	Sig
	(Constant)		
1	Kompensasi Lingkungan Kerja	21.590	.000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji f menunjukkan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_3 diterima yang berarti bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Hal tersebut berarti bahwa setiap terjadi peningkatan efektivitas kerja dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan kompensasi yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nelwan, Pio dan Rumawas (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sangkaen, Rumawas dan Asaloei (2019) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan efektivitas kerja dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Boose, Rumawas dan Tumbel (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian lain yaitu penelitian Lasut (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

SIMPULAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Penting bagi pihak Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado agar memperhatikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang menjadi determinan Efektivitas Kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Boose N., Rumawas, W. dan Tumber, T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*. 5(3).
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Indek Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Lasut, J. (2014). Pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja aparat kecamatan di kantor kecamatan malalayang kota manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*. 4 (27)
- Nelwan, J., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 44-54.
- Nitisemito (2009). *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua. Ghalia. Jakarta.
- Panggabean (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(1), 98-106.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIEY. Yogyakarta.
- Warouw C, dkk (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT.BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*. 5(5)