

PENGARUH KETERAMPILAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PISMA GARMENT INDO DI DEMAK

Oleh :

Yanto dan NPM : 13.51.0032

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM (NIDN : 060696201)

Nunuk Supraptini, SE., MM (NIDN : 0614086601)

Abstrak: Latar belakang masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya karena kurang terampil. Karyawan kurang puas terhadap kompensasi yang diterima walaupun perusahaan mendapatkan order banyak atau sedikit kompensasi yang diterima sama. Lingkungan kerja kurang nyaman. Terjadi kerusakan hasil produksi karena karyawan kurang fokus dan teliti. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

Metode penelitian meliputi jenis penelitian eksplanatori dan lokasi penelitian di PT Pisma Garment Indo terletak di jalan Raya Semarang-Demak Km. 8,2 Sayung Demak. Populasi 308 orang karyawan dan sampel 75 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan manajemen perusahaan dapat lebih meningkatkan keterampilan karyawan dengan cara mengadakan program pelatihan kerja secara rutin dan terjadwal untuk menampung karyawan dengan tingkat keterampilan kerja yang masih kurang atau rendah. Manajemen perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan kompensasi finansial sesuai dengan jam kerja dan lembur kerja. Manajemen perusahaan lebih meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menjaga lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan baik sehingga akan memberikan rasa aman, nyaman dan tenang pada karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Karyawan lebih meningkatkan kinerja dengan cara lebih fokus dan teliti dalam bekerja sehingga kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin.

Kata kunci : keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

A. LATAR BELAKANG MASALAH

PT Pisma Garment Indo adalah perusahaan manufaktur bergerak di bidang pakaian jadi wanita dan pria yang sebagian produknya di ekspor dan juga dipasarkan di dalam negeri. Produk PT Pisma Garment Indo terbuat dari bahan 100% *cotton* yang mudah menyerap keringat dan cocok digunakan pada waktu santai. Adapun jenis produk dari PT Pisma Garment Indo antara lain *ladies blouse sleeve less* untuk baju, *casual pants*, *cargo pants* untuk celana dengan merek dagang *Tom Tailor* yang dipasarkan di Amerika dan Jerman. Sedangkan untuk produk yang dipasarkan di dalam negeri adalah jacket dengan merek dagang *Consina*.

Menurut Becker et all dalam Sudarmanto (2015) mengatakan bahwa pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif memiliki tujuan, yaitu menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu atau perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi, apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula (Sudarmanto, 2015). Bernardin dalam Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap yang berkaitan dengan kinerja. Kinerja karyawan mengalami penurunan. Contohnya : masih ditemui karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja karena kurang fokus dan teliti mengakibatkan kerusakan hasil produksi yang berdampak pada kualitas kerja menjadi menurun, masih ditemui karyawan dengan kuantitas kerja mengalami penurunan mengakibatkan target produksi yang ditetapkan oleh manajemen tidak tercapai dampaknya perusahaan dikenai denda atau terkena pinalti karena pengiriman *output* (hasil produksi) ke buyer terlambat, masih ditemui karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan dalam bekerja mengalami penurunan.

Menurut Mulyadi (2015) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan faktor keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo karena faktor-faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan. Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya

peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. beberapa pegawai, meskipun dimotivasi dengan baik namun pada kenyataannya, sama sekali tidak mempunyai keterampilan untuk bekerja dengan baik. Akhirnya terjadi penurunan kinerja.

Menurut Priansa (2016) keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya kurang terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Nisak (2015) dan Rachmawati (2014) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam implementasinya masih terjadi gap yang berkaitan dengan keterampilan, dimana masih ada karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurang terampil. Contoh di bagian produksi yang meliputi *Cutting* (potong), *Sewing* (menjahit), *Finishing* dan *Packing* (pengiriman). Kurang cepat dalam memotong kain yang sudah ada pola mengakibatkan pengiriman komponen baju yang sudah dipotong sesuai dengan pola ke bagian *Sewing* menjadi terlambat, kurang cepat dalam menjahit komponen baju akibat target produksi per line tidak tercapai, kurang cepat dalam menyetrika dan melipat baju mengakibatkan pengiriman ke *buyer* menjadi terlambat. Contoh di bagian non produksi adalah kurang terampil dalam mengoperasikan peralatan kantor antara lain komputer, fotocopy, printer, kemampuan menguasai bahasa inggris baik lisan maupun tertulis.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana atau program perusahaan pada waktu yang akan datang. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan

karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar.

Werther dan Davis dalam Priansa (2016) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan Mulyadi (2015) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada perusahaan. Oleh karena itu kompensasi didefinisikan adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan.

Beberapa hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Afriansyah (2014), Wijaya dan Andreani (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam implementasinya masih terjadi gap yang berkaitan dengan kompensasi, masih ditemui karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi yang diterimanya walaupun perusahaan mendapatkan order banyak atau sedikit dan order dengan harga baju per 1 pcs mahal atau murah karyawan tetap mendapatkan kompensasi yang sama. Contoh : Order atau pesanan celana merek Emba dengan jumlah 20.000 celana dan harga produksi jahit per 1 pcs Rp 21.000 = Rp 420.000.000 dibandingkan dengan merek Consina dengan jumlah 20.000 celana dan harga produksi jahit per 1 pcs Rp 38.000 = Rp 760.000.000.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material psikologis yang ada di dalam organisasi. Maka dari itu suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Sebaliknya organisasi yang kurang menyediakan lingkungan kerja yang memadai akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki gairah dan semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman secara tidak langsung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Untuk dapat mendukung tingkat kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan meski kadang lingkungan kerja tidak berpengaruh

secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja memiliki arti penting bagi karyawan dalam rutinitas kerjanya.

Menurut Sedermayanti dalam Maulana (2015) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sudarmanto (2015) mengatakan bahwa perilaku lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang yang dapat mencakup keterlibatan, produktivitas, moral dan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan dan memproduksi hasil lebih baik.

Beberapa hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Maulana (2015), Mahardikawanto (2013), dan Kharisma (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam implementasinya masih terjadi gap yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu masih ditemui karyawan kurang maksimal dalam menjalankan aktivitas kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja kurang nyaman. Contoh : kurang sirkulasi udara di tempat kerja mengakibatkan karyawan di dalam ruangan kerja merasa panas karena di bagian produksi tidak di pasang exhause yang berfungsi sebagai pendingin ruangan. Suasana kerja tidak nyaman disebabkan atasan dalam menegur bawahan dengan komunikasi kurang baik mengakibatkan karyawan memutuskan keluar dari perusahaan pada saat jam istirahat dan tidak kembali lagi bekerja atau karyawan yang bekerja di garment mengistilahkan dengan kabur kerja (melarikan diri) sebelum waktu jam kerja selesai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Keterampilan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pisma Garment Indo di Demak.**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah : Apakah keterampilan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, sehingga tujuan dari penelitian adalah : Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 308 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden dengan rumus slovin dan teknik sampling menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*.

E. HASIL PENELITIAN

1. Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Tabel 1
Output SPSS Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Ketrampilan	Kompensasi	Lingkungan	KINERJA
Ketrampilan	Pearson Correlation	1	,517**	,393**	,943**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	,517**	1	,121	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000		,299	,000
	N	75	75	75	75
Lingkungan	Pearson Correlation	,393**	,121	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000	,299		,000
	N	75	75	75	75
KINERJA	Pearson Correlation	,943**	,546**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi sederhana variabel keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,943 interpretasi korelasi berada diantara 0,80 - 1,000 tingkat hubungan sangat kuat. Nilai korelasi sederhana variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,546 interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 tingkat hubungan sedang. Nilai korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,454 interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 tingkat hubungan sedang.

b. Korelasi Berganda

Tabel 2
Output SPSS Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,900	1,218

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

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi berganda variabel keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai R sebesar 0,951 interpretasi berada diantara 0,80 - 1,000 tingkat hubungan sangat kuat.

2. Regresi

a. Regresi Linier Sederhana.

Tabel 3
Output SPSS Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	,908		3,552	,001
	Ketrampilan	,876	,036	,943	24,323	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 3 persamaan regresi linier sederhana untuk variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 3,225 + 0,876X_1$. Jadi dapat disimpulkan variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika keterampilan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 3,225 atau jika keterampilan semakin baik nilai sebesar 0,876 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,876.

Tabel 4
Output SPSS Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,144	1,988		7,115	,000
	Kompensasi	,482	,087	,546	5,568	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4 persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 14,144 + 0,482X_2$. Jadi dapat disimpulkan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kompensasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 14,144 atau jika kompensasi semakin baik nilai sebesar 0,482 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,482.

Tabel 5
Output SPSS Regresi Linier Sederhana X_3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,970	2,342		6,392	,000
	Lingkungan	,422	,097	,454	4,353	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 5 persamaan regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 14,970 + 0,422X_3$. Jadi dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 14,970 atau jika lingkungan kerja semakin baik nilai sebesar 0,422 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,422.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Output SPSS Regresi Linier Berganda X_1, X_2, X_3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,100	1,081		1,018	,312
	Ketrampilan	,793	,043	,854	18,354	,000
	Kompensasi	,081	,038	,092	2,128	,037
	Lingkungan	,099	,037	,107	2,662	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 6 persamaan regresi berganda dapat dituliskan $Y = 1,100 + 0,793X_1 + 0,081X_2 + 0,099X_3$

- 1) Konstanta (α) = 1,100 artinya keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan nilai positif sebesar 1,100.
- 2) Koefisien regresi (β_1) = 0,793 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ artinya keterampilan berpengaruh positif dan signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja konstan/tetap maka keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,793.
- 3) Koefisien regresi (β_2) = 0,081 dan tingkat signifikansi $0,03 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu keterampilan dan lingkungan kerja konstan/tetap maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,081.
- 4) Koefisien regresi (β_3) = 0,099 dan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu keterampilan dan kompensasi konstan/tetap maka lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,099.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 7
Output SPSS Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,900	1,218

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

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 7 nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,900 artinya variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja mampu menerangkan sebesar 90% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya $100\% - 90\% = 10\%$ diterangkan variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 8
Output SPSS Uji t (Parsial)
Coefficients^a

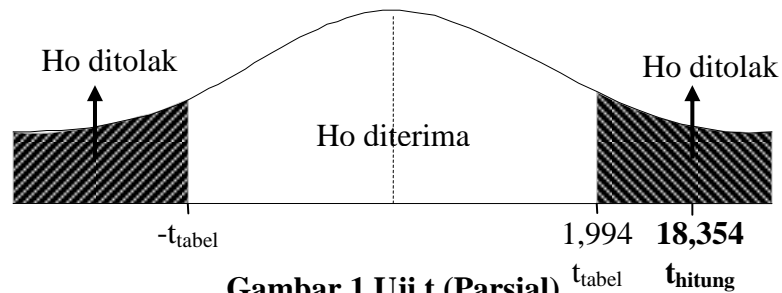
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,100	1,081		1,018	,312
	Ketrampilan	,793	,043	,854	18,354	,000
	Kompensasi	,081	,038	,092	2,128	,037
	Lingkungan	,099	,037	,107	2,662	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

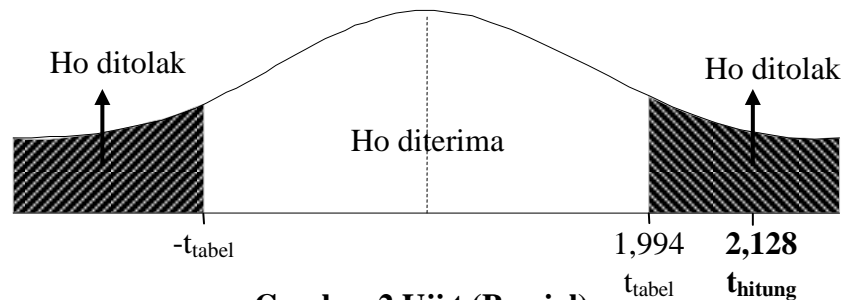
Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 8 maka hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

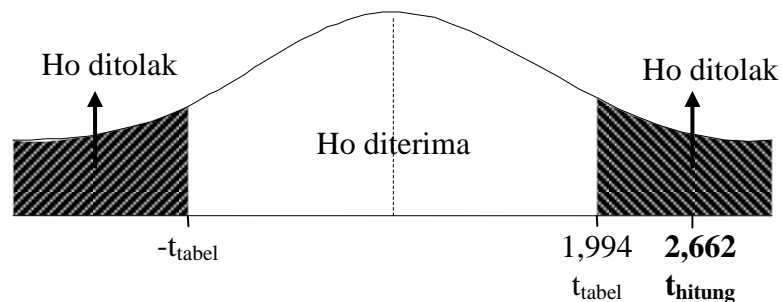
- 1) Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 18,354 > t_{tabel} 1,994$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.



- 2) Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,994$ dan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.



- 3) Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,994$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_3 yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.



b. Uji F (Simultan)

Tabel 9
Output SPSS Uji F (Simultan)

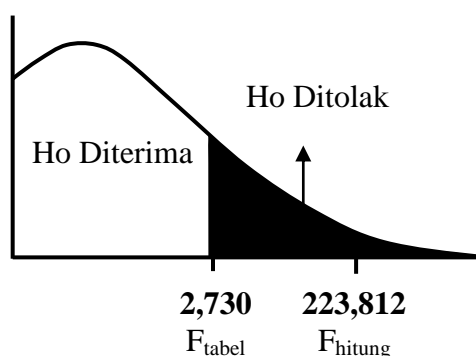
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	995,698	3	331,899	223,812	,000 ^a
	Residual	105,289	71	1,483		
	Total	1100,987	74			

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Dari hasil perhitungan uji F (simultan) diperoleh nilai $223,812 > F_{\text{tabel}} 2,730$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka H_4 yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.



Gambar 4 Uji F (Simultan)
Variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y

F. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,793. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t sebesar $t_{\text{hitung}} 18,354 > t_{\text{tabel}} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan keterampilan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan karyawan, maka hal tersebut mempengaruhi keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan meskipun dimotivasi dengan baik namun pada kenyataannya, sama sekali tidak mempunyai keterampilan untuk bekerja dengan baik. Akhirnya terjadi penurunan kinerja. Menurut Priansa (2016) keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar.

Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya kurang terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan. Sedangkan Barbazette dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa salah satu bagian dari kompetensi adalah keterampilan yang didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku yang dapat diamati. Jika salah satu komponen, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, ketrampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, kemudian mendefinisikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Nisak (2015) dan Rachmawati (2014) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,081. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t sebesar $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana atau program perusahaan pada waktu yang akan datang. Menurut Priansa (2016) pemberian kompensasi yang berupa gaji, intensif, dan tunjangan yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan di antara karyawan dalam perusahaan karena masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin

membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja yaitu hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Afriansyah (2014), Wijaya dan Andreani (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,099. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t sebesar $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ artinya H_0 ditolak atau H_3 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki gairah dan semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman secara tidak langsung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Menurut Nitisemito dalam Maulana (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Sedermayanti dalam Priansa dan Garnida (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tidak atau kurang memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo dalam Maulana (2015) lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

empiris yang dilakukan oleh Maulana (2015), Mahardikawanto (2013), dan Kharisma (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari taraf signifikan hasil uji F sebesar $F_{hitung} 223,812 > F_{tabel} 2,730$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_4 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja dapat dilaksanakan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2015) karyawan mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa karyawan dalam perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam perusahaan. Karyawan yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi dapat diunggulkan dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan adalah aset perusahaan yang tak ternilai bagi perusahaan. Maka dari itu karyawan harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya melalui kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman. Sebab kalau tidak diperhatikan dengan baik maka karyawan akan pindah bahkan keluar dari perusahaan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel keterampilan sebesar 0,793 dan nilai $t_{hitung} 18,354 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya semakin baik keterampilan kerja maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel kompensasi sebesar 0,081 dan nilai $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$ artinya kompensasi yang diterima karyawan semakin baik maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,099 dan nilai $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ artinya lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo akan semakin meningkat.
4. Ada pengaruh positif variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda sebesar $F_{hitung} 223,812 > F_{tabel} 2,730$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki karyawan,

semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo semakin meningkat.

H. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. PT Pisma Garmen Indo hendaknya mengadakan program pelatihan kerja secara rutin dan terjadwal untuk menampung para karyawan dengan tingkat keterampilan kerja yang masih kurang atau rendah terutama bagian produksi *sewing* (menjahit) sehingga ke depan keterampilan yang dimiliki karyawan bertambah baik dan ,meningkat sehingga kerugian perusahaan dapat ditekan. Memberi kesempatan pada karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang baik untuk memperoleh kesempatan dipromosikan sehingga dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja.
2. Hendaknya PT Pisma Garment Indo harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan jam kerja dan lembur kerja. Karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan jam kerja dan tepat waktu akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan akan menekan karyawan yang ingin keluar.
3. Hendaknya manajemen PT Pisma Garment Indo selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya.
4. Faktor kinerja, sebaiknya karyawan PT Pisma Garment Indo lebih meningkatkan kinerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik agar kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Ardy. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : UNDIP
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : UNNES.
- Mahardikawanto. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang UNDIP

- Maulana, Subechi. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media.
- Nisak, Fahrur. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMKN Se Kota Pemalang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : UNNES.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rachmawati, Fitri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, Jenjang Karir, Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vo. 3. No. 8.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung : Penerbit : CV Alfabeta.
- Wijaya, Tanto dan Andreani, Francisca. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora. Vo. 3. No. 2.