

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)

Toni Yoyo¹⁾

toni.yoyo@ubd.ac.id

Nana Sutisna²⁾

nana.sutisna@ubd.ac.id

Sutantio³⁾

sutantio168@gmail.com

¹⁾²⁾³⁾Universitas Buddhi Dharma

Abstrak

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama seorang karyawan. Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, sebuah kompensasi harus merata dan sesuai. Tujuan dari studi ini untuk mengetahui bagaimana mencari pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independen. Jenis penelitian ini dilakukan secara statistik dan kuantitatif dengan menggunakan sistem SPSS. Hasil studi menyampaikan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Tidak adanya hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Ada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Ada hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. F hitung untuk model didasarkan pada hasil uji ANOVA dan memang demikian $7,738$ dengan tingkat signifikan $0,000$ dimana angka $0,000 < 0,06$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,738 > 2,70$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Model analitik dapat dipraktekkan dan cocok untuk meramalkan kinerja pekerja magang jika terdapat interaksi simultan (bersama-sama) yang substansial antara faktor lingkungan kerja (X_1), variabel beban kerja (X_2), dan variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y) personel magang. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara variabel terikat pegawai dengan variabel bebas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kompensasi menjadi salah satu keperluan utama seorang karyawan. Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, sebuah kompensasi harus merata dan adil. Kompensasi dapat didefinisikan seperti jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan karena telah melakukan pekerjaannya bersama baik. Balas jasa ini dapat diberikan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan. Tujuan kompensasi ini adalah untuk mendorong karyawan untuk terus berkontribusi pada kemajuan dan kemajuan perusahaan dan menaikkan komitmen mereka. "Kemitraan antara karyawan dan bisnis di mana kompensasi diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap bisnis", kata (Silaswara et al. 2021, 92).

Kinerja merujuk pada tingkat kesuksesan seseorang bersama menuntaskan tugas yang disampaikan kepadanya. (Pujiarti, 2019). "Kunci untuk meningkatkan produktivitas adalah meningkatkan kinerja setiap kegiatan dan orang karena kinerja merupakan hasil akhir dari kerja sama orang-orang dan sumber daya suatu organisasi untuk menghasilkan keluaran yang sesuai dengan standar dan derajat kualitas yang telah ditetapkan".

Pekerja yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen yang menentukan kesuksesan perserpan atau organisasi bersama meraih tujuannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan mampu memicu kinerja perseroan selaku keseluruhan.

Kinerja BCA BSD menunjukkan banyaknya keluhan dari nasabah yang sering berurusan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, seperti kurangnya pengetahuan dan keahlian dalam menyampaikan informasi. Akibatnya, banyak klien yang mengeluh karena kurangnya komunikasi, yang menyebabkan mereka tidak puas dengan kinerja.

Menurut Permendagri No. 12/2008, ialah jumlah pekerjaan yang wajib dilakukan oleh seorang karyawan atau divisi tertentu serta yakni hasil kali antara volume kerja serta norma waktu. Pekerja akan bosan apabila kredibilitas mereka kian besar daripada tuntutan mereka. Sebaliknya, Jika seorang karyawan mendapatkan tuntutan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan pekerja, mereka akan merasa pekerjaan tersebut lebih berat. Beban kerja yang biasanya dihadapi oleh karyawan dapat dibagi mempunyai tiga: beban kerja yang selaras standar, beban kerja yang terlalu rendah, atau beban kerja yang sangat tinggi.

Menurut (Setia & Andy, 2022) "Cara orang beroperasi dan norma-norma yang mereka ikuti saat bekerja dalam kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih disebut sebagai lingkungan kerja". "Kehadiran pekerja atau pegawai juga sangat erat kaitannya dengan lingkungan tempat kerja sehingga mempunyai dampak yang cukup besar. Hasilnya, pekerja akan merasa aman dan menghindari konfrontasi serta bekerja lebih efisien", menurut (Efrem & Hernawan, 2022). Sebaliknya, Menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) "Variabel psikis dan fisik yang ada dalam suatu organisasi membentuk lingkungan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, dunia usaha harus memberikan perhatian yang baik terhadap karyawannya".

BCA BSD memiliki adanya keluhan dari nasabah yang sering berurusan disebabkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan magang dinilai tidak profesional dalam melaksanakan kewajibannya karena adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang berlebihan, serta kompensasi yang kurang sesuai sehingga menimbulkan kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian, perusahaan masih perlu mempertimbangkan keluhan pekerja tentang lingkungan kerja yang tidak nyaman. Untuk

memastikan kinerja karyawan tetap stabil dan karyawan magang dapat memberikan layanan yang baik kepada pelanggan sekaligus meningkatkan pendapatan perusahaan, hal ini perlu diperhatikan lebih serius ke depannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari kehidupan fisik, sosial, serta psikologis pekerja yang memengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja termasuk hal-hal seperti tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan.

Definisi lingkungan tempat kerja menurut (Yoyo & April, 2021)

“Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana seorang karyawan dapat dipengaruhi untuk melaksanakan tanggung jawab yang ditunjuknya”.

Definisi lingkungan kerja menurut (Sugandha, 2019)

“Merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Dunia bisnis menghadapi permasalahan antara lain lingkungan kerja yang buruk, pekerjaan yang rumit, beban kerja yang berlebihan, dan sistem pemantauan. Untuk mencegah karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi tugas mereka, penting untuk mengambil langkah-langkah tertentu”.

Beban Kerja

Beban tersebut dijelaskan oleh Mudayana (2016) dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) sebagai:

“Tuntutan tugas dan lingkungan kerja berinteraksi untuk menciptakan beban kerja, digunakan untuk menilai tuntutan pekerjaan dan reaksi karyawan.”

Pengertian beban kerja pandangan (Hernawan & Andy, 2017):

“Beban kerja ialah jumlah total tugas yang wajib dijalankan oleh Mereka yang berada dalam suatu unit organisasi atau pekerjaan tertentu bersama-sama selama jangka waktu tertentu. Teknik analisis beban kerja dapat digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu unit”.

Kompensasi

Definisi kompensasi menurut (Sugandha et al., 2019):

“Kehadiran pekerja atau pegawai juga sangat erat kaitannya dengan lingkungan tempat kerja sehingga mempunyai dampak yang cukup besar. Hasilnya, pekerja akan merasa aman dan menghindari konfrontasi serta bekerja lebih efisien”.

Definisi kompensasi menurut (Hasibuan, 2014) dalam (Sugandha, Suhenda & Fidellis, 2022):

“Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan secara langsung dalam bentuk uang dan jasa, seperti gaji, upah, dan insentif, sebagai imbalan atas jasa yang mereka tawarkan”.

Kinerja

Kinerja mengacu pada sejauh mana aktivitas program atau kebijakan sudah dijalankan agar mewujudkan tujuan, sasaran, visi, serta misi seperti yang dijabarkan dalam penyusunan strategis organisasi.

Dalam (Yonata & Sugandha, 2021), Suparyadi menyatakan bahwa:

“Mampu atau tidaknya suatu organisasi Mencapainya sangat bergantung pada tingkat kinerja yang dikeluarkan oleh para karyawannya, sehingga kinerja karyawan menjadi isu utama dalam kehidupan bisnis”.

Mangkunegara yang dikutip (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, dan Eso Hernawan, 2021) mengklaim :

“Kinerja merupakan konsekuensi dari usaha tambahan pribadi, dan karyawan dibayar tergantung dengan tugas yang mereka selesaikan”.

METODE

Jenis Data

Untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD, Penulis mengadopsi metodologi deskriptif dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif., Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2018), data kuantitatif biasanya memiliki arti yang mampu dinyatakan sebagai angka atau data kuantitatif yang telah dihitung atau diukur.

Teknik Pengumpulan Data

Tahap awal dalam penelitian adalah metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan fakta. Untuk mendapatkan data yang akurat peneliti menggunakan jenis pengumpulan data, yaitu:

Kuesioner dibuat untuk mengumpulkan data dari pertanyaan yang ditulis oleh penulis serta diberikan kepada responden untuk menyampaikan tanggapan. Kuesioner harus didistribusikan secara luas ke wilayah yang luas dan diberikan kepada responden baik secara tatap muka maupun selaku online. Untuk memperoleh tanggapan dari responden, diperlukan data skala likert.

Populasi dan Sampel

Salah satu komponen studi yang digunakan oleh peneliti adalah populasi sebanyak 104 karyawan yang merupakan tanggapan asli dari Kinerja yang diberikan oleh setiap Karyawan Magang di BCA BSD.

Di dalam bagian populasi yang diambil oleh peneliti sebanyak 104 karyawan nantinya dari hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebuah perwakilan secara keseluruhan.

Teknik pengambilan yang digunakan oleh peneliti adalah Teknik *Purposive Sampling* dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan pernyataan tertentu.

HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.164	4.596

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada dasarnya, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa baik perubahan variabel terikat dapat dijelaskan oleh model. Kisaran koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, dan jika variabel independen mempunyai waktu yang sedikit untuk menjelaskan variabel dependen maka nilai R^2 -nya rendah. Hampir semua informasi diperlukan untuk meramalkan varians variabel terikat, berdasarkan nilai yang mendekati satu. diberikan oleh variabel independen (Sujarweni, 2015; Kusuma, 2023). Angka koefisien determinasi sebesar 0,471 ditampilkan dalam kolom R Square pada tabel di atas. Dalam kasus ini, pengaruh lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan magang adalah signifikan sebesar 16,4%, dengan sisa 100% dikurangi 16,4% menjadi 83,6%.

2. Tabel Uji Hipotesis

• Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.231	4.768		5.711	.000
	Lingkungan_Kerja	.267	.087	.306	3.056	.003
	Beban_Kerja	-.074	.061	-.116	-1.211	.229
	Kompensasi	.160	.087	.178	1.841	.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Temuan analisis regresi memberikan persamaan berikut berdasarkan informasi pada tabel di atas = $27,231 - 0,267 - (-0,074) - 0,160$ dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 27,231 menunjukkan nilai positif pada tabel Koefisien di atas. Apabila faktor-faktor lain dianggap konstan maka koefisien variabel lingkungan kerja yang bernilai positif sebesar 0,267 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 26,7%.
2. Mengingat faktor-faktor lain dianggap konstan, maka koefisien variabel beban kerja mempunyai nilai negatif sebesar -0,074 yang berarti jika variabel lingkungan kerja turun sebesar 1% maka kinerja karyawan akan turun sebesar 7,4%.
3. Jika faktor-faktor lain dianggap konstan, maka koefisien lingkungan kerja yang bernilai positif sebesar 0,160 memperkirakan bahwa jika variabel tersebut naik sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 16%.

• Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.338	3	163.446	7.738	.000 ^b
	Residual	2112.123	100	21.121		
	Total	2602.462	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja

Uji ANOVA menunjukkan Fhitung model sebesar 7,738 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana $0,000 = 0,06$ dan Fhitung lebih besar dari Ftabel atau $7,738 > 2,70$. Akibatnya H_0 Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi(X3) semuanya mempunyai dampak simultan (bersama) yang besar terhadap kinerja karyawan magang (Y) .

KESIMPULAN

Temuan berikut diperoleh dari hasil pengujian hipotesis penulis:

Kolom R Square pada tabel nilai koefisien determinasi di atas menampilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,471. Dalam hal ini berarti persentase pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan magang adalah sebesar 14,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 14,7\% = 85,3\%)$

1. Berdasarkan pengujian hipotesis penulis, maka dapat diambil temuan sebagai berikut: Nilai thitung > ttabel = 4,325 > 1,98422 yang berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja magang.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja magang, berdasarkan hasil pengujian variabel beban kerja (X2) yang mempunyai nilai hitung > tabel = -1.899 1.98498
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) mempunyai nilai thitung > ttabel = 2,724 > 1,98422 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja magang.
4. Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh Fhitung model sebesar 7,738 dengan taraf signifikansi 0,000 dimana angka 0,000 adalah 0,06 dan Fhitung > Ftabel atau 7,738 > 2,70 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh yang signifikan. pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel lingkungan kerja (X1), variabel beban kerja (X2), dan variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y) pekerja magang, maka model analisis ini layak dan sesuai dengan keadaan. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara variabel terikat pegawai dengan variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri(hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1584/930>
- Pujiarti, 2019, Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama.
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>
- Setia, A., & Andy. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1246/684>
- Silaswara, Diana et al. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Sugandha, S., Janamarta, S., & Tholok, F. W. (2022). Level of Satisfaction, Motivation, Teacher Profession and Providing Financial Compensation in Improving Teacher Performance (Survey Conducted on Private High School Teachers in Tangerang City, Banten Province). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(3), 82–92. <https://doi.org/10.31253/pe.v20i3.1464>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono*. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 17, 146.
- Wibowo, F. pudjo, & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.
- Yonata, H., & Sugandha. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Prima Jaya. 10.
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>
- Yunus, K., & Widiyanto, G. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA CV. WAN QIAN: beban kerja, stres kerja, turnover intention. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 129-138.