

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SUN CENTER DI
SURABAYA**

Moch. Alvyll Arifin, Asmirin Noor, Anita Kartika Sari
STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di UD. Sun Center di Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya, menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya, menganalisis lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya, dan menganalisis kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD, Sun Center di Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD, Sun Center di Surabaya sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya, serta kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Sun Center Surabaya.

Kata-kata kunci : kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at UD. Sun Center in Surabaya with the aim of analyzing (1) the effect of compensation partially on the employee performance of UD Sun Center in Surabaya, (2) the partial effect of organizational commitment partially on the employee performance of UD employees Sun Center in Surabaya, (3) working environment partially on the employee performance of UD Sun Center in Surabaya, (4) compensation, organizational commitment and work environment simultaneously on the employee performance of UD Sun Center in Surabaya. The sample in this study was all employees of UD. Sun Center in Surabaya as many as 36 people. The sampling technique used total sample. While the data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The method of analysis used multiple linear regression analysis. The results showed (1) compensation had a significant effect on employee performance at UD Sun Center in Surabaya, (2) organizational commitment had a significant effect on employee performance at UD Sun Center in Surabaya, (3) work environment had a significant effect on employee performance at UD Sun Center in Surabaya, (4) compensation, organizational commitment, and work environment simultaneously had significant effect employee performance of UD Sun Center in Surabaya.

Keywords: compensation, organizational commitment, work environment, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik merupakan dambaan bagi setiap perusahaan karena dengan adanya kinerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di perusahaan apapun kinerja karyawan merupakan hal yang sangat menarik dan sangat penting karena kinerja karyawan memiliki manfaat yang sangat penting. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan penuh motivasi dan dengan kemampuan yang dimiliki untuk memperoleh hasil kerja (kinerja) yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan

sulit terealisasi. Kinerja pada dasarnya mencakup perilaku dan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, dan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan mencapai prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar, baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang sering dipergunakan sebagai dasar penilaian terhadap prestasi kerja karyawan pada suatu periode tertentu. Mathis (2016) berpendapat bahwa yang menjadi indikator

dalam mengukur prestasi karyawan atau kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi (perusahaan) untuk bisa bertahan dalam suatu persaingan global yang semakin meningkat.

Dari beberapa penelitian empiris terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi (Kasenda, 2013; Wiguna et al, 2016), komitmen organisasi (Folurunso et al, 2014; Memari, 2013) dan lingkungan kerja (Prilian et al, 2014; Rorong, 2016).

Rivai (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan

juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2016) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dituntut untuk mempunyai komitmen yang tinggi untuk mendedikasikan dirinya pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi merupakan dambaan bagi perusahaan karena karyawan tersebut akan selalu mendukung kinerja karyawan dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai definisi yang umum. Rachmawati (2015) mengartikan komitmen

organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja (mutasi).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja pada suatu lingkungan perusahaan akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayati (2017) 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. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya

dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017).

Pertanyaan yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan UD. Sun Center di Surabaya.

II. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

Rivai (2017) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari

serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Samsudin (2016) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Sedangkan manfaat kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan:

- a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

2. Manfaat bagi karyawan:

- a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2015), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Griffin (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap

yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Nasution (2017) menyatakan komitmen organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi tersebut. Jadi, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenberg & Baron (2015) bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan

pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.

3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Steers dalam Sopiah (2015) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi

kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi Wursanto (2015) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

2.3 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Robbins (2015) : “Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya, keributan dan faktor - faktor lingkungan lain

seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi”.

Menurut Robbins (2015) terdapat beberapa hal yang termasuk dalam lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perlengkapan dan Fasilitas, terdiri dari:
 - a. Fasilitas alat kerja
 - b. Fasilitas perlengkapan
 - c. Fasilitas social
 - d. Suasana kerja
2. Lingkungan tempat kerja, meliputi:
 - a. Pewarnaan
 - b. Kebersihan
 - c. Pertukaran udara
 - d. Penerangan
 - e. Musik
 - f. Keamanan
 - g. Kebisingan
3. Faktor dalam lingkungan kerja, meliputi:
 - a. Perlengkapan dan fasilitas
 - b. Suasana kerja

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2015) kinerja diartikan sebagai berikut : “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa

yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang / produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Steers dan Porter (2016) kinerja karyawan ini merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu : “Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan tingkat motivasi kerja”. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian maka kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat diketahui dan untuk itu diadakan penilaian terhadap kinerja karyawan itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk memotivasi karyawan dalam pengembangan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Mangkunegara (2016) menjelaskan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap

mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Penetapan kinerja adalah merupakan masalah yang paling pokok bagi pengukuran kinerja. Dalam hal ini menurut As'ad (2016) yang menyatakan bahwa : yang pertama kali diperlukan adalah ukuran mengenai sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Namun penentuan ukuran

tentang sukses ini sangatlah sulit karena seringkali suatu pekerjaan sangat kompleks, sehingga sulit dalam menentukan ukuran output yang pasti.

Menurut Gomes (2015) yang menyatakan bahwa terdapat 3 tipe kriteria penilaian kinerja, yaitu :

- a. Penilaian kinerja berdasarkan hasil.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku
- c. Penilaian kinerja berdasarkan *judgement*.

Dalam memberi penilaian, penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya. Sehingga penilaian menjadi bias. Menurut Handoko (2015) berbagai bias dalam penilaian kinerja yang umum terjadi adalah :

- a. Halo effect. Halo effect, terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman sendiri.
- b. Kesalahan kecenderungan terbesar. Kesalahan kecenderungan terpusat, terjadi karena banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata. Pada formulir penilaian distorsi ini menyebabkan penilai menghindari penilaian-penilaian yang ekstrim dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai tengah atau rata-rata.

c. Bias terlalu lunak. Bias terlalu lunak dan terlalu keras, kesalahan terlalu lunak disebabkan oleh kecenderungan penilaian untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu berat disebabkan kecenderungan penilai untuk.

d. Bias terlalu ketat. Terlalu ketat dalam memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar penilaian prestasi kerja tidak jelas.

e. Prasangka pribadi. Prasangka pribadi terjadi karena faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi yang dapat mempengaruhi penilaian mencakup antara lain : Senioritas, Kesalahan agama dan Status sosial.

f. Pengaruh kesan terakhir. Pengaruh kesan terakhir, terjadi bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja yang subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir. Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Certer di Surabaya.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Certer di Surabaya.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Certer di Surabaya.

H4: Kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Sun Certer di Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Sun Center di Surabaya dengan jumlah total 36 karyawan. Sedangkan Sampel Penelitian ini menggunakan sejumlah responden yang dipilih secara sampel total (*total sampling*) atau sampel jenuh yaitu dari 36 orang karyawan UD. Sun Center di Surabaya dipilih semua sebagai sampel dan dijadikan responden dalam penelitian ini. Kuesioner dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN ANALISA

Hasil analisa regresi linier berganda tentang hubungan parsial dan simultan antara variabel independen yang terdiri dari kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Uji t (parsial)

Variabel	t hitung	Sig.
Kompensasi	5,707	0,000
Komitmen organisasi	2,637	0,013
Lingkungan kerja	8,412	0,000

- Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa :
1. Nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh UD Sun Center Surabaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun jika kompensasi yang diberikan turun, maka kinerja karyawan menjadi rendah.
 2. Nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,013. Artinya nilai signifikansi variabel komitmen

organisasi (X_2) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis H_0 dan penerimaan terhadap hipotesis H_a , yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya. Semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan oleh UD Sun Center Surabaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun jika komitmen organisasi turun, maka kinerja karyawan menjadi rendah.

3. Nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis H_0 dan penerimaan hipotesis H_a yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh UD Sun Center Surabaya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun jika

lingkungan kerja buruk, maka kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil dari uji F (simultan) dari variabel kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	224,505	3	74,835	536,047	0,000
Residual	4,467	32	0,140		
Total	228,972	35			

Hasil nilai F sebesar 536,047 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, berarti hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji F, kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sun Center Surabaya. Semakin baik kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan UD Sun Center Surabaya akan semakin baik. Suatu perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik, komitmen organisasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang baik dalam suatu waktu, maka kinerja karyawan akan meningkat.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dapat ditarik beberapa kesimpulan antara (1) kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya. (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sun Center Surabaya. (4) kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Sun Center Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moch, 2016. *Seri Ilmiah Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [Skripsi].
- Dharma, Agus, 2015, *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Folorunso, O.O., et al, 2014. Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, August 2014, Vol. 4, No. 8 ISSN: 2222-6990.
- Gomes, Faustino, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Greenberg, Baron, 2015. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*, Allinand Bacon, A Division of Schuster, Massachusetts.
- Griffith, D & Kranenburg. 2013. *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Organizational Commitment within SMEs in Suriname with Job Satisfaction as a Mediator*. An article was submitted of FHR Lim A Po Institute for Social Studies in association with the Maastricht School of Management.
- Gujarati, D. N. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Penerjemah Mangunsong, R. C., Salemba Empat, Jakarta.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali
- Kasenda, 2013. Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3 Juni 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2015, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis, Robert, Jackson John. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, Jakarta.

- Memari, Negin et al 2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, COPY RIGHT © 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research 164 SEPTEMBER 2013 VOL 5, NO 5).
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya*.
- Nasution, Nur. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Prilian, Indrawati, dan Mananda, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali, *Jurnal IPTA*, Vol 2, No.1. 2014.
- Rachmawati, I, K. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rorong, 2016. The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office, *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 March 2016*.
- Samsudin, Sadili, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2015. Perilaku organisasi. Andi Offset. Yogyakarta.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2016. *Motivation and Work Behaviour*, McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutanto, E.M. dan Raatna, R. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Bisma, Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.9, No.1, Januari 2015.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wiguna, Mahadewi dan Wijaya, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata, *Jurnal IPTA*, Vol 4, No.2, 2016.
- Wursanto. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Yani, M, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.