

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RUMAH BENIH CABAI PRADANA KABUPATEN BANYUWANGI

Dwi Yanti Oktavia, Akhmad Suharto, Achmad Hasan Hafidi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Dwiyanti410@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA di Banyuwangi. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian yang bersumber data dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA. Untuk jumlah responden berjumlah 50 orang karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji R dan Uji F. Analisis regresi menunjukkan bahwa Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA. Dalam Uji F untuk mengetahui kebersamaan variabel independent mempengaruhi variabel dependent menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,283 yang mana nilainya lebih besar dari nilai F tabel 2,79. Pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 64% yang mana ini berarti variabel independent Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi variabel yang lain diluar model, seperti motivasi, sarana dan prasarana produksi.

Kata kunci: Gaji, Tunjangan Kinerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the influence of Salary, Performance Allowance and Work Environment on Employee Performance at Chili Seed Company of PRADANA in Banyuwangi. The type of descriptive quantitative research with research design sourced data from the questionnaire. Population in this research is all employee in Company House of Chicken Seeds PRADANA. Untuk number of respondents amounted to 50 employees. Analyzer uses multiple linear regression, Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Test T, Test R and Test F. Regression analysis shows that Salary, Performance Allowance and Work Environment individually have a positive and significant effect on Employee Performance in the company House Seed Chili PRADANA. In Test F to know the unity of independent variables affect the dependent variable shows the value of F arithmetic of 27,283 which value is greater than the value of F table 2.79. In this study, the value of determination coefficient is 64% which means independent variable Salary, Performance Allowance and Work Environment affect Employee Performance by 64%, while the rest of 36% is influenced by other variables outside the model, such as motivation, production facilities and infrastructure.

Keywords: *Salary, Performance Allowance, Work Environment, Employee Performance, Multiple Linear Regression.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang akan menghadapi tantangan yang cukup berat. Hal ini terjadi karena dalam era negara-negara berkembang berhadapan langsung dengan negara-negara maju yang menguasai berbagai aspek. Mulai dari teknologi, modal, digitalisasi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi (perusahaan), pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan pada suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling aktif dalam berjalannya suatu organisasi, dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan desain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi serta juga merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari beberapa aktifitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Suprihati (2014) terdiri dari: Pengarahan, Pengendalian, Pengembangan, Penggajian, organisasi Pengompensasian,

Pemberian Tunjangan, Pemberhentian, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Semua fungsi tersebut bermuara pada terbentuknya kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan gaji yang memuaskan. (Batubara *et al*, 2013) menjelaskan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja yang menunjang.

Priyanto (2014) mengemukakan bahwa gaji yang diterima pegawai oleh masing-masing pegawai merupakan imbal balik yang diterima setelah pegawai bekerja pada beberapa waktu. Prasetyo (2014) menjelaskan gaji adalah harga untuk balas jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Kemudian gaji juga merupakan ukuran yang penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia demi mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik pada perusahaan. Penelitian Putra, *et al* (2012) membuktikan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) juga membuktikan bahwa Gaji karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah faktor tunjangan kinerja. Tunjangan Kinerja dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tunjangan kinerja adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Watson (2010)

menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Penelitian Suci (2012) dan Yanti (2010) membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya secara langsung dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja dan menurunkan minat bekerja karyawan di suatu perusahaan. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Teysen (2005) lingkungan kerja merupakan oleh fisik maupun hubungan rekan kerja yang ada di sekitar para pekerja melakukan pekerjaannya, semua ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan Wibowo (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan kartini (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk atau hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Samuelson (2007) kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. Robin (2002) Menjelaskan kinerja merupakan keterkaitan proses usaha, kemampuan dan persepsi tugas, dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu proses kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan, yang didasarkan atas kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang sudah berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan,

kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan pada perusahaan Rumah Benih PRADANA. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi, perusahaan tersebut merupakan perusahaan agribisnis yang khusus mengembangkan dan membudidayakan tanaman benih cabai. Hasil yang di produksi tidak hanya benih cabai besar dan cabai kecil, namun perusahaan tersebut juga memproduksi benih brokoli, sledri, terung, tomat dan tanaman lainnya. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010, produksi benih yang dihasilkan secara langsung dijual ke petani-petani, namun saat ini perusahaan tersebut sudah memiliki cakupan pasar yang luas, sehingga dalam pemasarannya perusahaan ini tidak mengalami hambatan, karena petani langsung datang dan memesan jauh-jauh hari sebelum mereka menanam benih.

Terdapat fenomena permasalahan dalam perusahaan PRADANA, masalah yang sedikit dialami oleh perusahaan ini adalah kekhawatiran kinerja karyawan dalam jangka panjang, banyaknya pesanan membuat karyawan jenuh dalam bekerja sehingga memerlukan tindakan-tindakan khusus oleh pemilik perusahaan seperti menaikkan gaji pegawai, memberikan tunjangan, memberikan suasana yang nyaman dan aman pada kondisi lingkungan kerja karyawan. Masalah yang dapat dilihat adalah dengan banyaknya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan PRADANA secara langsung menurun.

Gambar 1.1 Faktor Kinerja dalam Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA



Sumber: Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA.

Peranan tunjangan kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan peranan yang menentukan, karena tunjangan kinerja merupakan acuan setiap orang dalam menjalankan baiknya sebuah perusahaan dalam beroperasi, dalam perusahaan rumah benih cabai PRADANA, tunjangan kinerja juga merupakan faktor terpenting dalam ketahanan karyawan dalam bekerja, dikarenakan besaran tunjangan kinerja sangat mempengaruhi kelangsungan hidup setiap karyawannya. Melihat dari gambar diatas, tunjangan kinerja memiliki proporsi yang cukup besar yaitu mencapai 70% dari pada ketiga faktor lainnya, dengan adanya tunjangan kinerja yang tinggi disinyalir dapat membuat perusahaan semakin kuat, karena terdapat faktor penyemangat dalam bekerja, selain tunjangan kinerja tersebut terdapat gaji yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, gaji pada perusahaan tersebut mencapai presentase sebesar 20%, karena gaji merupakan pendapatan rutin bulanan atau mingguan yang sangat diharapkan oleh masing-masing karyawan yang bekerja. Sedangkan proporsi lingkungan kerja mendapat bagian 10% nya, karena memang lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja yang baik.

Terdapat fenomena permasalahan dari perusahaan PRADANA Banyuwangi dari tahun ke tahun absensi ketidak masukannya karyawan semakin meningkat. (Cambel, 2009) kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. Dalam permasalahan ini semakin banyak karyawan yang absen atau tidak masuk dalam perusahaan pada saat jam kerja.

Gaji yang ditetapkan perusahaan rumah benih cabai PRADANA kabupaten Banyuwangi adalah berupa setara dengan UMR Kabupaten Banyuwangi. Pemberian gaji setara dengan UMR kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Menurut Prasetyo (2014) pengertian UMR adalah pemberian upah atau gaji disuatu daerah berdasarkan perundangan yang telah diatur pada masing-masing daerah. Pada perusahaan ini pemberian gaji naik turun

karena hasil kerja dari karyawan kurang maksimal. Dapat dilihat dari pemberian gaji yang setara dengan UMR berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bila gaji semakin besar atau setara diatas UMR maka pekerjaan akan melebihi target, sedangkan bila gaji kecil maka tidak memenuhi target, karena gaji diambil dari beberapa persen dari keuntungan perusahaan. Gaji yang setara UMR sangat penting dikarenakan dapat melihat kinerja karyawan dalam periode tertentu.

Tunjangan kinerja sangat mendukung dalam berjalannya suatu usaha atau organisasi, dikarenakan tunjangan kinerja merupakan penghasilan yang diperoleh oleh karyawan perbulannya selain pendapatan dari gaji. (Kotler, 2015) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja adalah pemberian pendapatan yang disesuaikan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan. Besar kecilnya tunjangan kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika tunjangan semakin besar maka minat kerja dari karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja sangat menunjang untuk keberhasilan suatu perusahaan, dikarenakan kenyamanan pekerja sangat penting. Pada tempat perusahaan rumah benih cabai PRADANA Kabupaten Banyuwangi, para karyawan yang tidak dilengkapi dengan kenyamanan dan keselamatan kerja, sarung tangan (melindungi benda-benda tajam ditangan), sepatu (berguna dari benda-benda tajam serta tidak terpeleset pada waktu bekerja). Para karyawan hanya menggunakan pakaian kerja dan masker di perusahaan cabai PRADANA. Dengan demikian demikian fenomena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kenyamanan dan keamanan karyawan di perusahaan benih cabai PRADANA. Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih mudah. Jadi bila lingkungan kerja sangat mendukung maka melakukan pekerjaan akan lebih mudah tercapai.

Fenomena menurut survey yang dilakukan di perusahaan rumah benih cabai PRADANA kabupaten Banyuwangi, peneliti tidak melihat karyawan yang sedikit masuk

kerja, adapun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, serta keluar kantor pada waktu jam kerja. Bahkan dari data absensi tidak sedikit dari karyawan yang tidak masuk kerja pada tahun 2017. Dengan demikian karyawan perusahaan Benih Cabai PRADANA kinerjanya relatif naik turun setiap tahunnya, dengan demikian faktor kehadiran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan serta semangat dalam melakukan pekerjaan, agar meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat ditarik beberapa masalah yang dihadapi dalam perusahaan tersebut, sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji dapat mempengaruhi Kinerja karyawan di perusahaan rumah benih pradana?
2. Apakah Tunjangan Kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rumah benih pradana?
3. Apakah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rumah benih pradana?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rumah benih pradana.
2. Untuk mengetahui apakah Tunjangan Kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rumah benih pradana.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rumah benih pradana.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku

dan performa karyawan dalam aktifitas berorganisasi (Noe dan Hollenbeck, 2011). Sedangkan Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Armstrong (2009) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang terintegrasi. Koheren dan strategis untuk mengelola perkembangan, kepegawaian, dan orang-orang yang bekerja dan terlibat dalam suatu organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen yang sangat penting dalam jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menimbulkan hasil output yang baik juga, dan diharapkan bahwa setiap perusahaan memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik.

2.2 Aktifitas Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2011) menggolongkan sumber daya manusia ada 7 aktifitas yaitu sebagai berikut:

Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Perencanaan dan analisis sumber daya manusia ini digunakan sebagai langkah pencegahan akan perkembangan proses bisnis dimasa depan yang berpotensi untuk mempengaruhi karyawan dimasa depan. Kondisi ini memperkuat alasan bahwa sistem informasi sumber daya manusia merupakan elemen penting sebagai alat yang dapat digunakan untuk menghasilkan informasi yang tepat dan akurat. Hal ini semata – mata dilakukan untuk mempertahankan daya saing organisasi.

- a. Kesetaraan kesempatan kerja
Kesetaraan hukum dan peraturan tentang kesempatan kerja mempengaruhi aktivitas sumber daya

manusia yang sejalan dengan manajemen sumber daya manusia.

- b. Pengangkatan pegawai
Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah pemberian kompensasi yang memadai atas kontribusi individu – individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi titik – titik tertentu dalam sebuah organisasi.
- c. Pengembangan sumber daya manusia
Dimulai dengan pengenalan karyawan baru dan pengembangan sumber daya manusia, salah satunya dengan mengikuti pelatihan. Ketika kebutuhan atas bisnis dan pekerjaan yang berubah, diperlukan adanya pelatihan kembali agar performa karyawan tetap mengikuti perkembangan bisnis dan teknologi yang dinamis.
- d. Kompensasi dan tunjangan
Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan kinerja mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.
- e. Kesehatan, keselamatan dan keamanan
Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif dan waspada terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Keamanan dan keselamatan di tempat kerja menjadi penting karena sejalan dengan siklus hidup perusahaan.
- f. Hubungan karyawan dan buruh/manajemen
Hubungan antara manajer dan karyawan mereka harus ditangani secara efektif. Manajemen dan karyawan berperan penting dalam kemajuan organisasi.

Bekerja secara sinergi meningkatkan peluang tercapainya tujuan perusahaan.

2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement/recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- g. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

2.4 Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut Simanjuntak (2012) tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara

umum pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau gaji untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Gaji yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, secara garis besar semakin tinggi gaji yang diterima maka kesejahteraan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya.

2.5 Gaji

Prasetyo (2014) menjelaskan gaji adalah harga untuk balas jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Kemudian gaji juga merupakan ukuran yang penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia demi mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik pada perusahaan. Gaji yang tinggi secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk menghasilkan hasil yang lebih baik, karena semakin banyak upah yang diterima oleh seorang pegawai tersebut maka hidupnya akan sejahtera. Hal itulah yang menyebabkan tingginya kinerja seorang pegawai. Menurut Ertanto (2013) gaji dibedakan menjadi dua yaitu Gaji diatas UMR dan dibawah UMR, UMR adalah Upah Minimum Regional yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah dari masing- masing daerah. Faktor yang mempengaruhi UMR disuatu daerah adalah kondisi perekonomian di daerah itu sendiri, semakin mahal biaya hidup di suatu daerah maka akan semakin tinggi UMR yang ditetapkan, dan begitu pula sebaliknya. Penelitian ini berfokus meneliti kesejahteraan pegawai perusahaan Benih Pradana di Banyuwangi, untuk di kawasan Banyuwangi UMR yang di terapkan pemerintah daerah pada tahun 2017 adalah sebesar Rp 1.730.917. Menurut Prasetyo (2014) ada beberapa indikator yang mempengaruhi gaji pegawai pada sebuah perusahaan, indikatornya yaitu :

1. Keadilan internal kenaikan gaji

Keadilan internal kenaikan gaji merupakan kebijakan yang dibuat oleh pemilik atau manajemen perusahaan untuk menaikkan gaji secara bertahap sesuai dengan aturan atau kebijakan yang ada di perusahaan. Kenaikan gaji internal merupakan hadiah dari manajemen perusahaan kepada pegawai karena prestasi kerja yang baik dan ketetapan kenaikan gaji tersebut akan berlaku sejak diberikannya kenaikan gaji.

2. Keadilan eksternal kenaikan gaji

Keadilan eksternal kenaikan gaji merupakan kebijakan yang dibuat oleh pemilik atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan contohnya adalah harga barang pokok yang tinggi atau naik, dan biaya pendidikan yang semakin mahal.

3. Keadilan insentif perusahaan

Keadilan insentif perusahaan merupakan kebijakan yang dibuat oleh pemilik atau manajemen perusahaan berupa bayaran selain gaji yang diberikan kepada pegawai, karena pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik.

2.6 Tunjangan Kinerja

Menurut Watson (2010) menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Menurut Panggabean (2014) Tunjangan Kinerja dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Sihotang (2009) tunjangan kinerja adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2010) bahwa: tunjangan merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Hariandja (2011) mengemukakan bahwa Kompensasi atau tunjangan adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan

pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Menurut Priyanto (2014) tunjangan kinerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu Tunjangan Kinerja material dan Tunjangan Kinerja non material :

a. Tunjangan Kinerja Material

Terdapat berbagai macam cara untuk memberikan balas jasa kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Pada pokoknya balas jasa seorang pekerja dapat didasarkan pada :

1. Waktu, yaitu berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang pekerja
2. Hasil pekerjaan, yaitu diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.
3. Gabungan waktu dan hasil pekerjaan, yaitu diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja. Semisal gaji khusus merupakan balasjasa untuk waktu saja, sedangkan pembayaran insentif diberikan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

Sedangkan termasuk materiil adalah bonus, komisi, THR (Tunjangan Hari Raya), dan kompensasi yang ditangguhkan, dan nominalnya akan meningkat dari tahun ke tahun. Sedangkan yang berupa non materiil bisa berupa pemberian gelar, tanda jasa, pujian, promosi, ucapan terima kasih, dan lain-lain.

b. Tunjangan Kinerja Nonmateriil

Tunjangan Kinerja nonmateriil dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan atau tertulis, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi
5. Ucapan terima kasih secara formal ataupun informal
6. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)

7. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil dan lain-lain)
8. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani dan lain-lain)
9. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan ditaman makam pahlawan
10. Dan lain-lain.

2.7 Lingkungan Kerja

Menurut Teysen (2005) lingkungan kerja merupakan oleh fisik maupun hubungan rekan kerja yang ada di sekitar para pekerja melakukan pekerjaannya, semua ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan Wibowo (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan kartini (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai per-seorangan maupun sebagai kelompok dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan maupun pegawai satu dengan pegawai lainnya (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Swastha dan Sukotjo (2014) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai umum dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti

lingkungan kerja secara khusus mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sedangkan Heijrachman dan Husnan (2009) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja. Lingkungan kerja, menurut Teysen (2005) Indikator lingkungan kerja ada beberapa macam, yaitu

1. Penerangan

Penerangan adalah fasilitas yang paling penting dalam mempengaruhi lingkungan kerja karena sebuah perusahaan membutuhkan penerangan yang cukup dalam menjalankan rutinitas usaha.

2. Suhu Udara

Tinggi rendahnya suhu udara dapat mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja. Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan tidak betah dalam bekerja, begitu juga sebaliknya, suhu udara yang terlalu rendah secara langsung menimbulkan ketidak nyaman pada lingkungan kerja.

3. Suara Bising

Secara tidak langsung kondisi yang tenang dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan kerja terdapat suara yang bising maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Semisal perusahaan yang terganggu oleh suara bising adalah perusahaan yang letaknya disekitar pemukiman padat penduduk, dekat rel kereta api maupun sejenisnya.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna pada lingkungan usaha dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, semisal pengecatan pada dinding tempat usaha, pengecatan warna yang tidak tepat akan menimbulkan minat kerja yang turun.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Dalam menjalankan sebuah usaha ruang gerak yang luas dapat meningkatkan minat kerja karyawan pada sebuah usaha karena

secara psikologis seorang karyawan merasa nyaman bekerja dalam tempat yang luas.

6. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan prioritas utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan karena keselamatan kerja menyangkut tentang nyawa karyawan.

7. Hubungan Karyawan

Hubungan antara sesama karyawan yang baik akan memberikan kinerja yang positif hal tersebut dipengaruhi oleh kerja sama yang baik dan profesional yang mana akan memberikan suasana lingkungan kerja yang sama.

2.8 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor lain dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sinungan (2005 : 16) kinerja adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktifitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). pada dasarnya kinerja karyawan adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari ini. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi pergerakan suatu perusahaan, baik pergerakan dalam diri perusahaan sendiri maupun pergerakan perusahaan untuk pihak luar, berikut merupakan beberapa teori tentang kinerja karyawan pada sebuah perusahaan:

2.9 Kinerja

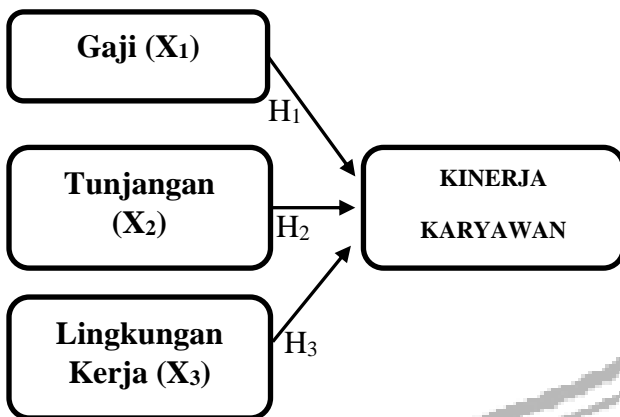
Menurut Samuelson (2007) kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. Robin (2002) Menjelaskan kinerja merupakan keterkaitan proses usaha, kemampuan dan persepsi tugas, dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu proses kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan, yang didasarkan atas kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang sudah berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan,

kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian kinerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Agusta dan Sutanto (2013) kinerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagian yang urgen atau penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, selain itu kinerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, serta kinerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

2.10 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan alur jalannya pemikiran dalam penelitian. Adanya alur pemikiran dapat memudahkan pemahaman pokok permasalahan dan bahasan yang terjadi di dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini dituliskan beberapa variabel bebas dan variabel terikat, yang mana variabel bebas terdiri dari tingkat upah, musim, kualitas benih yang dihasilkan serta sarana produksi yang dipakai. Keempat variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat yaitu berupa motivasi kinerja. Dibawah ini merupakan gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Sumber : Priyanto dan Prasetyo (2014)

H₁ : Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksploratoris dan konklusif, dimana penelitian konklusif dapat diklasifikasikan lagi atas penelitian diskriptif dan kausal. Jika dilihat dari variabelnya yaitu variabel bebas dan terikat, penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian Kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya. Menurut (Sugiyono, 2014) dengan kata lain penelitian kausalitas mempertanyakan masalah sebab akibat. Sebagaimana dijelaskan dalam pendahuluan, secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas yang menjelaskan hubungan Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Datanya adalah data kuantitatif, penelitian ini menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Mengingat jumlah karyawan Perusahaan Benih Cabai PRADANA yang berada di Banyuwangi, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel, karena jumlah pegawai sebanyak 50 orang. 22 orang bekerja di dalam ruangan sedangkan sisanya sebanyak 28 orang ditempatkan di ruang terbuka, oleh karena itu penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian populasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi pustaka, observasi dan kuisioner. Kuisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.2. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket.
1	Gaji X _{1.1}	0,783	0,235	Vali

			3	d
2	X _{1.2}	0,745	0,235	Valid
			3	d
3	X _{1.3}	0,731	0,235	Valid
			3	d
Tunjangan Kinerja				
1	X _{1.1}	0,670	0,235	Valid
			3	d
2	X _{1.2}	0,765	0,235	Valid
			3	d
3	X _{1.3}	0,851	0,235	Valid
			3	d
Lingkungan Kerja				
1	X _{1.1}	0,281	0,235	Valid
			3	d
2	X _{1.2}	0,742	0,235	Valid
			3	d
3	X _{1.3}	0,792	0,235	Valid
			3	d
4	X _{1.4}	0,849	0,235	Valid
			3	d
5	X _{1.5}	0,719	0,235	Valid
			3	d
Kinerja Karyawan				
1	Y _{1.1}	0,582	0,235	Valid
			3	d
2	Y _{1.2}	0,734	0,235	Valid
			3	d
3	Y _{1.3}	0,474	0,235	Valid
			3	d
4	Y _{1.4}	1,000	0,235	Valid
			3	d

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel, sehingga kuisisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas pengukuran dilakukan menggunakan nilai *cronbach alpha* (Ghozali, 2011).

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0,60	Ket.
Gaji (X ₁)	0,921	> 0,60	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,921	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,924	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	> 0,60	Reliabel

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.6, sehingga kuisisioner dinyatakan handal atau reliabel.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai dari variabel dependen dapat diprediksi ketika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Prediksi tersebut dapat diketahui dan di jelaskan pada analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,525	0,434
2	Gaji (X ₁)	0,129	0,127
3	Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,551	0,110
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,273	0,081

Gaji (X₁) dapat dijelaskan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan, jadi apabila gaji meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Tunjangan Kinerja (X₂) dapat dijelaskan bahwa variabel tunjangan kinerja mempunyai

pengaruh positif dengan kinerja karyawan, jadi apabila variabel tunjangan kinerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan Kerja (X_3) dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan, dan apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

4.3. Uji F (Signifikansi Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$. Sebaliknya jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka variabel Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya nilai F tabel pada $N=50$, $K=3$ dan $\alpha=5\%$, F tabel 2,79.

Tabel 4.4. Hasil Uji F

Dependent Variable	Independent Variable	R Square	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Sig.
Y	X_1, X_2, X_3	0,64	27,283	2,79	0,000

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($27,283 > 2,79$) maka Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5%, dalam hal ini H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga faktor Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Benih Cabai PRADANA (H_a Diterima).

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model

dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (Mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Lingkungan Kerja, dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,640 atau 64% dan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan sekitar 50 pegawai atau responden pada Perusahaan Benih Cabai PRADANA dengan instrument penelitian untuk mengukur variabel gaji sebanyak 3 item, variabel tunjangan kinerja ada 3 item, variabel lingkungan kerja 5 item dan variabel kinerja karyawan 4 item. Dari uji validitas dan reliabilitas diketahui seluruh masing-masing variabel adalah valid dan reliabel karena nilai R_{hitung} masing-masing dari semua variabel $> R_{Tabel}$.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel Independent (Gaji, Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rumah Benih Cabai PRADANA secara Parsial.

- i. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaji (X_1) memiliki signifikansi sebesar $0,483 > 0,05$ artinya maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Gaji tidak berpengaruh pada Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Benih Cabai PRADANA. Hal ini disebabkan karena gaji yang diterapkan pada perusahaan

PRADANA gaji yang dibayarkan senilai UMR, rata-rata besaran Gaji yang di berikan kepada karyawan adalah sebesar UMR sehingga banyak karyawan yang netral dengan keberadaan variabel gaji. Namun ada beberapa karyawan yang mempertimbangkan kenaikan gaji pada perusahaan. Artinya yaitu dalam perusahaan PRADANA kenaikan gaji tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, karena memang gaji yang didapatkan masih nominal UMR. Sehingga hasil dari penelitian variabel Gaji dapat disimpulkan bertentangan dalam penelitian.

- ii. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan
Variabel Tunjangan Kinerja (X_2) memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Benih Cabai PRADANA. Hasil ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tunjangan kinerja dapat membuat karyawan meningkat dalam kinerjanya. Tunjangan kinerja yang diberikan pada perusahaan PRADANA diberikan setiap setahun sekali yaitu berupa Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang merayakan (Idul Fitri, Natal, maupun Hari Besar Keagamaan lainnya). Bonus merupakan pendapatan lain diluar gaji yang diperoleh dari perusahaan karena kinerja yang baik dari karyawan. Besaran THR maupun Bonus yang diperoleh oleh masing-masing pegawai nominalnya berbeda-beda tergantung dari kinerja dan lama waktu bekerja pada sebuah perusahaan (Prasetyo, 2014). Pendapatan diluar gaji yaitu THR maupun Bonus akan membuat karyawan

akan semakin semangat dalam bekerja hal itu menyebabkan kinerja pada sebuah perusahaan akan semakin meningkat, dari perlakuan tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PRADANA.

Arti dari hasil penelitian ini bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, secara langsung hasilnya Tunjangan kinerja sangat mendukung penelitian. Kinerja yang dilakukan karyawan dapat meningkat apabila diberikan tunjangan kinerja karyawan.

- iii. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai per-seorangan maupun sebagai kelompok dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan maupun pegawai satu dengan pegawai lainnya. lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja seperti peralatan kerja yang ada di lokasi kerja (Ac, Televisi, Radio, sarana produksi dsb). Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti hubungan antara rekan kerja maupun hubungan antara pimpinan dengan bawahan (Hendri,2012). Dukungan lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan semangat kerja setiap karyawan meningkat sehingga secara langsung akan menyebabkan peningkatan kinerja pada sebuah perusahaan.

Pada Variabel Tunjangan Kinerja (X_2) menunjukkan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Benih Cabai PRADANA. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Arti dari penelitian ini bahwa secara langsung ataupun tidak langsung lingkungan kerja sangat berperan penting dalam kelangsungan berjalannya usaha di Perusahaan PRADANA, karena dengan lingkungan kerja yang memadai karyawan akan merasa nyaman dan kinerjanya juga meningkat. Hasil dari penelitian variabel ini, Lingkungan Kerja mendukung pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaji mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan rumah benih cabai PRADANA Banyuwangi.
2. Variabel tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan di perusahaan rumah benih cabai PRADANA Banyuwangi.

3. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan rumah benih cabai PRADANA Banyuwangi.

5.2 Saran

Berdasarkan acuan dari Pembahasan dan Kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peraturan yang berhubungan dengan Gaji Karyawan harus tetap dikelola dengan baik. Mengingat diberbagai perusahaan masih banyak yang kurang memperhatikan tentang gaji yang diberikan oleh perusahaan, sehingga ketidak sesuaian dalam gaji dapat berimbas pada Kinerja Karyawan itu sendiri.
2. Peraturan yang berhubungan dengan tunjangan kinerja dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan. Hal ini juga harus menjadi prioritas karena seorang karyawan dapat bekerja dengan baik juga berdasarkan tunjangan kinerja yang diberikan serta lingkungan kerjanya. Terutama lingkungan fisik dan non fisik yang ada yang ada tempat dimana karyawan bekerja. Biasanya lingkungan kerja sering terabaikan, apalagi menyangkut dengan masalah fasilitas kerja yang kurang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L dan Sutanto, E, M. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 3, Program Studi Management, Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Amstrong. 2009. Pengantar Ekonomi Bisnis. Surabaya: Erlangga.
- Ariyanto et al. 2010. Kajian Dampak Perubahan Iklim Terhadap Produktivitas Kacang

- Hijau (*Phaseolus radiatus* L.) Di Lahan Kering. *Jurnal Ekonomi Agribisnis*.
- Budianto dan Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmia Prodi Manajemen*.
- Batubara, et al. 2013. Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal ekonomi*.
- Cambel. 2009. Pengaruh Gaji dalam Kinerja pada Karyawan PT ETA. *Jurnal Ekonomi*.
- Fajar et al. 2015. Strategi Pemasaran Benih Cabai Besar (*Capsicum annum*) Di CV. Tani Mandiri esa Ciharang Pondok Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Agribisnis*.
- Ghazali et al. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Gaji Pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hasibuan. 2007. Fungsi Management dalam Sumberdaya Manusia. Surabaya: Erlangga.
- Hendrik, K. 2012. Pengaruh Lingkungan Bisnis, Perencanaan Strategi, dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah. *Naskah Publikasi Ekonomi*. Fakultas Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kotler. 2015. Stabilitas Ekonomi Dalam Pemberdayaan Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John. 2011. *Human Resorce Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Lusri, L dan Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.5, No.1., Program Studi management, Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar A.A.P.2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, perusahaan, cetakan kelima, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R & Jackson H. 2011, *SDM dalam Visualisasi Ekonomi*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Marhardhika et al. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Ekonomi*.
- Mentari, S. 2016. Pengaruh Pengendalian Gaji Terhadap Produktifitas Kinerja PT Surya Millenia. *Jurnal Ekonomi*., Fakultas Ekonomi Management, Universitas Udayana Bali.
- Nanda, L. 2014. Analisis Pengaruh Tunjangan Gaji Internal, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Naskah Publikasi Ekonomi Akuntansi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemito, Y. 2012. Pengaruh Faktor Eksternal Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Managemnet*. Universitas Padjajaran Bandung.
- Noe dan Hollenbeck. 2011. Pengaruh Sumberdaya Manusia dalam Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Batu Raja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9, No.18, Universitas Sriwijaya.
- Prasetyo, A. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Priyanto, W. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Malang.
- Putra, et al. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Robin. 2002. Pendidikan ekonomi Mikro (Edisi 01). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Samuelson. 2007. *Pengantar Ekonomi Makro*, Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiawan, K, C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.1, No.2 hal 43-45. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- Subianto. 2016. Pengaruh gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT. Serba Mulia Auto di kabupaten Kutai Barat. *Jurna Ekonomi*.
- Suci, C & Putri,G,N. 2016. Pengaruh Pemberian Kinerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Surabaya. *Jurnal Ekonomi*
- Suhaji dan Wijaya. 2012. The Effect Of Ability And Motivation On Employee's Performance. *Jurnal Ekonomi Management*.
- Suprihati. 2014. Kajian Pengendalian Produktivitas Kinerja. *Laporan Akhir Penelitian*, Badan Pengembangan Pertanian dan Bisnis, Kementerian Pertanian dan Ekonomi.
- Supriyati et al. 2012. Kajian Faktor Internal Dalam Pengendalian Produktivitas Kinerja. *Laporan Akhir Penelitian*, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Kementerian Pertanian.
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya dalam Pengendalian Produktifitas Kinerja. *Jurnal penelitian*, Prodi Manajemn Sumber daya, Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sutrischastini, A. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul., Vol. 23, No. 2 Hal 121-137. Prodi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Teysen. 2005. *Peranan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Watson. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2015. Pengaruh lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. *Jurnal Ekonomi*

- Yandri, H. 2014. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Erlangga. *Jurnal Ekonomi*.
- Yanti. 2010. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanudin. *Jurnal Ekonomi*.

