

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN CABANG MADIUN

Vebriana Tri Rahayu

Vivi Ariyani

Soni Kurniawan

Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Mandala Madiun

ignata.niko@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Responden sebanyak 70 pegawai tetap di PT. PLN Cabang Madiun. Analisis data menggunakan metode regresi. Temuan menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Beragam kemajuan yang di miliki perusahaan yang bersifat teknologi maupun kebudayaan dan keilmuan telah menghasilkan persaingan antar banyak pihak. Hal itu mengakibatkan berbagai sarana-sarana pemenuhanya. Persaingan yang semakin ketat membuat banyak organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan di tuntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Menurut Martoyo (1990) kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Menurut Kussriyanto (1991) dalam Lewa dan Subawo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan mengharapkan adanya kompensasi yang layak dari pihak perusahaan agar karyawan termotivasi dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemberian kompensasi ini memang sudah merupakan kewajiban perusahaan terutama pihak manajemen personalia. Kompensasi ini penting bagi karyawan karena kompensasi dijadikan sebagai alat bagi kelangsungan hidup secara ekonomis dan sekaligus sebagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, sistem

kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keinginan semua pihak akan membuat karyawan bekerja secara optimal karena mereka yakin bahwa mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sebaliknya jika sistem kompensasi hanya memperhatikan keinginan perusahaan saja maka akan menimbulkan ketidakpuasan bagin karyawan yang akan bermuara pada tinginya tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan karena mereka merasa kurang dihargai sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan bagi perusahaan.

Sehingga dari berbagai fenomena dan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan: apakah kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT PLN Cabang Madiun? Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi untuk menambah pengetahuan dan dipakai sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi. Demikian juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT PLN Cabang Madiun dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tetap.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Manulang (2001) adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Siagian (1995) merupakan ketrampilan dan kemauan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai sifat-sifat yang baik dan terpuji sehingga dapat menjadi teladan bagi bawahanya. Menurut Nasution (1994) dalam Lewa dan Subawa (2005) kepemimpinan yang baik harus memiliki sifat- sifat yang baik yaitu:

- a. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain. Seorang pemimpin tidak mau jadi nomor dua, juga mempunyai keinginan mengatasi dan mengungguli orang lain. Seorang pemimpin harus penuh inisiatif dan sanggup bekerja keras serta ulet untuk dapat mencapai tujuan.
- b. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Seorang pemimpin tidak akan pernah merasa takut untuk memikul tanggung jawab terhadap oranglain, atau pekerjaan yang sukar sekalipun.
- c. Mau bekerja keras. Seorang pemimpin akan selalu sanggup bekerja keras dan tidak kenal lelah, mempunyai daya tahan untuk bekerja keras dalam jangka waktu lama. Hal ini untuk dapat memberi contoh atau motivasi pada bawahan.
- d. Pandai bergaul. Seorang pemimpin yang baik, selalu pandai bergaul dengan teman sejawat, pemimpin akan berusaha mengenal baik temanya serta memahami segala persoalanya.
- e. Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan. Seorang pemimpin selalu menjadi pelopor dan selalu memberi contoh bagaimana cara bekerja keras dan bersemangat, sehingga bawahan dengan sendirinya termotivasi untuk ikut bekerja dengan semangat.
- f. Memiliki rasa integritas. Pemimpin harus mempunyai rasa bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (1997) dalam Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan (Ahyari, 1997 dalam Lewa dan Subowo, 2005). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kompensasi

Menurut Sigit (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk : 1) dapat menarik karyawan yang tingkat ketrampilannya tinggi untuk bekerja pada perusahaan. 2) memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. 3) mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

Kinerja dan Penilaian Kinerja

Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Penilaian Kinerja

Faktor yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan. Menurut Simamora (2001) Penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja para

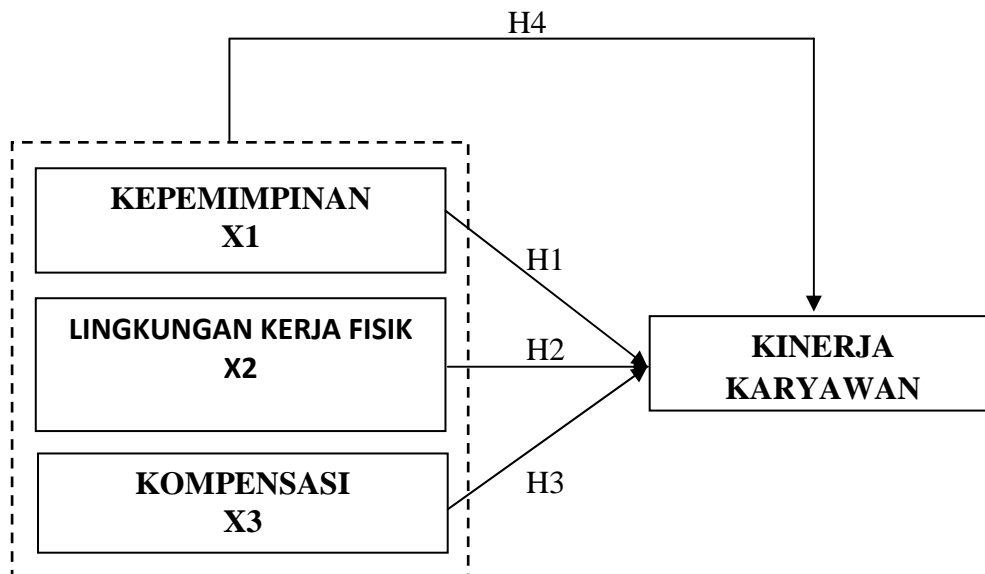
individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja fisik yang baik, dan kompensasi yang adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi teladan bagi bawahannya akan menciptakan semangat dan kegairahan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang baik dan layak akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar : Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Penyampelan

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 70 karyawan tetap, kecuali manajer area PT PLN Cabang Madiun yang bertempat di Jl. MT Haryono Madiun

Definisi Oprasional Variabel

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja secara sukarela untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Data yang diukur adalah tingkat kualitas komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Tinggi rendahnya tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam bentuk pendelegasian, kemampuan pimpinan dalam merangsang para bawahannya untuk bekerja secara optimal, kemampuan pimpinan dalam merangsang para bawahannya untuk meningkatkan kreatifitas karyawan, pengetahuan pimpinan tentang pekerjaan yang dilakukannya baik secara teori maupun praktek dilapangan, keteladanan yang diperlihatkan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Lingkungan Kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. indikator lingkungan kerja fisik adalah kualitas pengaturan ruang kerja, kualitas pengaturan suhu udara, kualitas pengaturan pencahayaan, kualitas pengaturan tata warna, kualitas pengaturan kebisingan.

Kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan demi tercapainya tujuan organisasi. indikator kompensasi yang diukur adalah penilaian karyawan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan, pandangan karyawan terhadap bonus yang didapat dari perusahaan, penilaian karyawan tentang insentif yang diterima dari perusahaan, pandangan karyawan tentang tunjangan jabatan dari perusahaan. penilaian karyawan tentang dana pensiun yang ditawarkan perusahaan. penilaian karyawan tentang penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelebihan. Indikator dari kinerja karyawan adalah faktor kualitas kerja, meliputi kerapian kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja dan kantor, ketepatan kerja, ketrampilan kerja.

Metode Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk mengungkap subjek penelitian berdasarkan aspek-aspek yang akan diungkap dalam penelitian terutama dalam penelitian yang mengukur aspek efektif. Azwar (1999). Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert, lima poin yaitu skor yang berurutan dari angka 1 sampai 5. Kuisisioner yang diberikan berupa pertanyaan positif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel. Berikut adalah rangkaian hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 1: Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen *)	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coef.</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coef.</i>		
(Constant)	2,789	,660		4,228	,000
Kepemimpinan	,421	,097	,485	4,360	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,197	,093	,250	2,111	,039
Kompensasi	,140	,051	,287	2,794	,030

*) Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan diperoleh t hitung 4,360 dengan signifikansi 0,000. Variabel lingkungan kerja fisik diperoleh t hitung sebesar 2,111 dengan signifikansi 0,039. Variabel kompensasi diperoleh t hitung sebesar 2,794 dengan signifikansi sebesar 0,030.

Tabel 2: Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,609	3	3,203	13,278	,000
Residual	15,921	66	,241		
Total	25,530	69			

Prediktor: (konstan), Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik
 Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 13,278 dengan *p-value* 0,000. Karena F_{hitung} 13,278 > F_{tabel} 2,74 dan *p-value* 0,000 < dari 0,05, maka model regresi tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi memiliki kontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil ini mendukung pernyataan Siagian (1995) bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Lewa dan Sabowo (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dijelaskan bahwa faktor kepemimpinan berupa komunikasi antara pimpinan dan bawahan, tinggi rendahnya tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Sabowo (2005) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti lingkungan kerja fisik seperti pengaturan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan pencahayaan, pengaturan tata warna dan pengaturan kebisingan yang baik dapat membuat para karyawan nyaman dalam bekerja dan menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa faktor kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja fisik yang baik, dan kompensasi yang adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang dilakukan ditemukan hasil sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Peneliti dapat pula mengemukakan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini. *Pertama*, hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PLN Madiun diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinannya serta mampu berkomunikasi lebih baik dengan para karyawannya agar terjalin hubungan yang harmonis dengan para karyawannya. *Kedua*, hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PLN Madiun harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja seperti kondisi ruangan kerja, pencahayaan serta tata warna dalam ruangan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. *Ketiga*, hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PLN Madiun diharapkan untuk mempertahankan gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan dana pensiun sesuai dengan aturan yang berlaku. *Keempat*, pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan serta menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen pegawai dan kompetensi pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas karyawan*, PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Lewa, K. Idham Eka. Dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sinergi*. Hal 129-140.
- Manulang, Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Manajemen). Edisi pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta. Gunung Agung.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Prilaku Organisasional*, BPFE, Universitas Sarjanawiyato Tamansiswa, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, cetakan ke 3. Yogyakarta: BPSTIE.