



CALL FOR PAPER

Conference on
Economic and Business Innovation sekretariat: Fakultas
S Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang Jalan Borobudur
No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study of PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

Novia Tri Ratnasari¹, Survival², Adya
Hermawati³

¹Faculty of Economics and Business, Widyagama University Malang, Email :
vianovia294@gmail.com

²Faculty of Economics and Business, Widyagama University Malang, Email :
survival@yahoo.com

³Faculty of Economics and Business, Widyagama University Malang, Email :
wati_wati@38yahoo.co.id

abstract

This paper aims to explain the effect of the work environment and compensation on the performance of employees. The internship will be held from October 2021 to February 28, 2022. The data collection in this paper uses observations, interviews, field notes, and also activity documentation. The results of the internship show that human resources are one of the most important things in a company, and the work environment and compensation are also very important for employee performance. If the work environment is uncomfortable and not good, it will be able to affect the performance of an employee. If compensation in a company is not given, it is difficult for the company to achieve its goals, if employees are compensated on time, and in accordance with their performance, employees will be loyal to the company. If employees are passionate about work, the Company will also be able to achieve its goals.

Keywords : Work Environment, Compensation, Employee Performance

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

PENDAHULUAN

Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) merupakan salah satu program yang menjadi perwujudan kementerian BUMN. Maksud daripada PMMB adalah untuk menjawab tantangan SDM BUMN dimasa yang akan datang, menciptakan SDM unggul dengan kompetensi yang mempunyai melalui pemagangan di BUMN, dan mencetak SDM yang berdaya saing global. Selain itu tujuan dari PMMB ini adalah menghadirkan sinergi melalui BUMN Hadir Untuk Indonesia, Kandidat rekrutment untuk BUMN terkait, dan menciptakan SDM yang berjiwa Entrepreneur sesuai dengan kebutuhan BUMN.

Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) ini adalah suatu bentuk komitmen BUMN hadir untuk Negeri dalam bidang *Human Capital* yang melibatkan perwakilan dari PTN/PTS yang bekerjasama dengan Forum Human Capital (FHCI). Pelaksana Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) salah satunya di lakukan di PT Virama Karya (Persero). PT Virama Karya (Persero) adalah Perusahaan konsultan dengan spesialisasi pada bidang pelayanan jasa teknik dan manajemen bidang transportasi jalan dan jembatan serta bidang teknik sipil lainnya. Perusahaan PT Virama Karya adalah perusahaan independen dan tidak mempunyai hubungan dengan Perusahaan kontraktor manapun. Namun sering bekerjasama dengan Perusahaan konsultan sejenis, baik konsultan Internasional maupun konsultan Nasional.

Di dalam organisasi, manusia adalah unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu berjalanya suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan berfokus pada peningkatan Sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi terhadap tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau syarat. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur dalam kegiatan kerjanya berusaha untuk selalu menekankan pada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya di rasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Oleh karena latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian oleh penulis mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur).

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2009 : 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2004 : 500) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor Individu
Kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografi
2. Faktor Psikologis
Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi
3. Faktor Organisasi
Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, design pekerjaan.

Dari beberapa faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantara faktor internal tersebut antara lain : kemampuan dan keahlian, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi : lingkungan kerja, sikap, perilaku, tindakan – tindakan, kompensasi, dan juga iklim organisasi dalam Perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu Perusahaan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu Perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang terpusat bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak padat akan dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal – hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang meliputi kebosanan kerja, pekerjaan monoton dan kelelahan.

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013 : 18), lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :
 - 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 : suhu, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain – lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.
 - a) Hubungan kerja dengan atasan
Hubungan kerja dengan atasan merupakan hubungan kerja yang hirarki antara bawahan dan atasan yang di landasi oleh komunikasi yang baik, sehingga semuanya akan berjalan dengan lancar.
 - b) Hubungan kerja dengan karyawan
Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, harus ada kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Karena dengan demikian akan menambah susana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang di berikan oleh atasan tidak menjadi beban bagi karyawan.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya kepada perusahaan, dan perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena jumlah kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan mereka antara karyawan sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Samsudin (2010 : 187), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

pekerjaan karyawan itu. Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan, yang dapat berupa materi atau non materi yang digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan memperoleh kompensasi yang jelas dan adil, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan akan di peroleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

Menurut Sofyandi (2008 : 159 – 160) kompensasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya untuk perusahaan. Misalnya : gaji/upah, insentif, bonus.

Menurut Widodo (2015 : 167) insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil.

Menurut Widodo (2015 : 166) bonus dan hadiah adalah seperti : hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus keuntungan perusahaan dan lain – lain.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu saja kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya: manfaat, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Dessler (Efendi, 2009 : 282) jenis – jenis tunjangan peningkatan kesejahteraan diklasifikasikan sebagai berikut :

- a) Upah untuk cuti kerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit dan uang pesangon.
- b) Manfaat asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, dan uang pesangon.
- c) Tunjangan pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pension.
- d) Tunjangan dinas karyawan yang meliputi tunjangan jasa personel (*credit union*, jasa konseling, *employee assistant plan*, jasa personil lain misalnya liburan, program penurunan, *subsidy cultural*, program makan siang dan belajar, dan asisten rumah), tunjangan jasa yang

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

berhubungan dengan kerja misalnya pengasuhan anak yang di subsidi (*subsidy child care*), dan perawatan orang tua (*elder care*).

- e) Program tunjangan fleksibel yang mencakup preferensi karyawan untuk berbagai tunjangan dan pendekatan kafeteria (*the cafeteria approach*)

.METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Berdasarkan modul rancangan penelitian (2019) yang diterbitkan ristekdikti, metode kualitatif dapat di pahami sebagai prosedur penelitian yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan pelaku yang dapat diamati.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, Data Primer adalah data yang di peroleh langsung dari subjek observasi, dalam hal ini penulis memperoleh data atau informasi secara langsung dengan menggunakan instrumen yang telah ditetapkan. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter). Dalam penulis laporan ini, data sekunder dapat diperoleh dari lembaga maupun Perusahaan atau pihak yang terkait.

Sumber data dalam penelitian ini adalah Narasumber (Informan), yang menjadi informan pada penulisan laporan ini adalah :

- 1) Informan kunci, yaitu orang – orang yang sangat paham dengan permasalahan yang akan diteliti. Dalam penulisan laporan ini yang menjadi informan kunci adalah Kepala Bagian di PT. Virama Karya (Persero) cabang Jatim.
- 2) Informan non kunci, yaitu orang – orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan ditulis, dalam penulisan laporan ini sebagai informan nn kunci yaitu staf serta karyawan – karyawan lainnya di PT. Virama Karya (persero) Cabang Jatim.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan juga dokumentasi

1. Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Menurut Riyanto (2010:96) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menggunakan metode observasi partisipasi, artinya penulis terlibat langsung di tempat penelitian dengan mengamati, praktek secara langsung, dan wawancara kepada staf atau karyawan yang berwenang untuk lingkungan kerja dan juga kompensasi di PT. Virama Karya.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

2. Wawancara

Menurut Riyanto (2010:82) wawancara adalah metode pengumpulan data yang memerlukan komunikasi langsung antara peneliti dengan subyek atau responden. Menurut Afifuddin (2009:131) wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden.

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) dokumentasi adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 3 orang, yang terdiri dari Kabag. Keuangan & SDMU, Koordinator teknik, operasional, pemasaran, dan juga staf di bidang SDMU PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Data ini didapatkan melalui wawancara oleh penulis pada bulan Februari 2022. Dimana informan yang melakukan wawancara perihal *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, sehingga fokus penelitian ini pada Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Hasil Wawancara adalah sebagai berikut :

1. Wawancara Informan Non Kunci

A Kinerja Karyawan

1) Kualitas Kerja Karyawan

Adapun bentuk wawancara dengan staf SDMU PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur adalah sebagai berikut :

a. Kelemahan dan Kelebihan Kinerja Karyawan

“Kelemahan : saat ini terkait adanya virus covid-19 berdampak pada keterbatasan ruang gerak serta pemikiran kewaspadaan mengakibatkan sedikit melemahnya kinerja.”

“Kelebihan : Kerjasama tim yang menguat membantu satu sama lain, karyawan berusaha memberikan kinerja yang terbaik.”

b. Posisi yang di tempati sesuai dengan kemampuan

”Terkait latar belakang bidang pendidikan sesuai, senang manajemen dan bersosial dengan orang lain, suka menjalin relasi serta senang jika dapat membantu satu sama lain.”

c. Tanggungjawab yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di PT. Virama Karya (Persero), sesuai dengan jobesk masing – masing

“Jobdesk yang ditunjukkan sesuai dan tidak menutup kemungkinan untuk saling membantu rekan lainnya.”

2) Kuantitas

Adapun bentuk wawancara dengan staf SDMU PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur adalah sebagai berikut :

a. Jumlah karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

- “Jumlah karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur sebanyak 26 (dua puluh enam) Orang dalam Struktur Organisasi Manajemen Kantor Cabang Jawa Timur.”
- b. Efisiensi hari kerja karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur
“Normal 5 (lima) hari kerja – tidak menutup kemungkinan jika diperlukan lembur”
- 3) **Ketetapan Waktu**
- a. **Kedisiplinan dalam bekerja**
“Disiplin dalam bekerja, dan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin untuk mengoptimalkan kinerja berikutnya.”
 - b. **kecakapan kinerja karyawan yang ada di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur**
“Kecakapan kerja karyawan cukup baik, karyawan bekerja dalam kecapakannya dan mau terus belajar satu sama lain.”
- B Lingkungan Kerja**
- 1) **Suasana Kerja**
 - a. **Kondisi kerja pada posisi / jabatan anda saat ini di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur**
“Kondisi aman, adanya suasana kekeluargaan dalam Kantor.”
 - b. **Kedisiplinan dalam bekerja**
“Disiplin, karyawan samaksimal mungkin mengoptimalkan kinerja dalam bidangnya serta mau membantu rekan lain untuk memberikan yang terbaik.”
 - 2) **Hubungan Dengan Rekan Kerja**
 - a. **Hubungan kerja masing-masing jabatan**
“Bagus, Saling bekerja sama dan mendukung anatara satu dengan lain.”
 - b. **Hubungan yang harmonis sesama karyawan**
“Harmonis, kami saling mendukung dan memberi masukan, tidak menutup kemungkinan sesekali terdapat selisih pendapat tetapi kami berupaya segera selesaikan dengan profesional dan kekeluargaan.”
- C Kompensasi**
- 1) **Perusahaan melakukan penilaian kelas / tingkat pekerjaan sesuai jabatan untuk menentukan kompensasi untuk karyawan**
“Perusahaan telah melakukan penilaian kelas / tingkat pekerjaan sesuai jabatan.
 - 2) **Perusahaan melakukan penilaian kelas / tingkat pekerjaan sesuai jabatan untuk menentukan kompensasi untuk karyawan.**
“Ketepatan dalam bekerja, Kedisiplinan, Loyalitas, Kerjasama, Kepemimpinan.”
 - 3) **Pentingnya memberikan kompensasi untuk karyawan**
“Untuk mensejahterahkan dan menunjang kinerja agar lebih semangat.”
2. **Wawancara Informan Kunci**
- A Kinerja Karyawan**
- 1) **Kualitas Kerja Karyawan**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

Adapun bentuk wawancara dengan Koordinator Teknik, Operasional, dan Pemasaran PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur adalah sebagai berikut :

- a. Kelemahan dan Kelebihan Kinerja Karyawan
 - “Kelemahan: cenderung cari praktisnya/ cepatnya saja tanpa mempertimbangkan efeknya, suka menyepelekan hal-hal kecil yang nantinya jadi kerikil tajam bahkan jadi batu sandungan. Kelebihan: cepat, pintar, supel/ mudah bergaul.”
 - b. Posisi yang di tempati sesuai dengan kemampuan
 - “Sudah, karena hampir 20 tahun bekerja diposisi yang sama”
 - c. Tanggungjawab yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di PT. Virama Karya (Persero), sesuai dengan jobesk masing – masing.
 - “Masih ada yang belum sesuai dengan jobdesk, karena jobdesknya sendiri masih belum jelas.”
- 2) Kuantitas
- a. Jumlah karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
 - “Karyawan yang ada di management = 26 orang”.
 - b. Efisiensi hari kerja karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur
 - “22 hari kerja dalam 1 bulan”.
- 3) Ketetapan Waktu
- a. Kedisiplinan dalam bekerja
 - “Cukup disiplin, tidak pernah bolos, jika datang terlambat akan menggantinya dengan jam pulang yang lebih lama, mengerjakan tugas tanpa diperintah.”
 - b. Kecakapan kinerja karyawan yang ada di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
 - “Kinerja karyawan overall sudah bagus, tapi mestinya bisa lebih lagi. Kaum milenial cenderung mencari praktis dan cepatnya saja tetaapi kurang mempertimbangkan efek sesudahnya.”
- B Lingkungan Kerja
- 1) Suasana Kerja
 - a. Kondisi kerja pada posisi / jabatan anda saat ini di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur
 - “Kondisi dilingkungan kerja kami sangat harmonis dan penuh kekeluargaan, sehingga karyawan betah di perusahaan ini.”
 - b. Kedisiplinan dalam bekerja
 - “Masih belum, banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, bahkan bolos kerja. Kurang disiplinnya karyawan karena disini tidak ada punishment atau evaluasi.”
 - 2) Hubungan dengan rekan kerja
 - a. Hubungan kerja masing-masing jabatan.
 - “ Sangat akrab dan kekeluargaan”
 - b. Hubungan yang harmonis sesama karyawan
 - “Sangat harmonis”.
- C Kompensasi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

- 1) Perusahaan melakukan penilaian kelas / tingkat pekerjaan sesuai jabatan untuk menentukan kompensasi untuk karyawan.

“ Ada penilaian setiap bulannya yang nantinya untuk menentukan besaran reward, tapi karena top management disini sangat baik maka penilainya dibuat baik semua.”

- 2) Perusahaan melakukan penilaian kelas / tingkat pekerjaan sesuai jabatan untuk menentukan kompensasi untuk karyawan.
“Kehadiran, kedisiplinan, loyalitas, kreativitas, prestasi”.
- 3) Pentingnya memberikan kompensasi untuk karyawan.
“Karena dengan pemberian kompensasi akan memberikan energi bagi karyawan untuk lebih giat atau semangat untuk bekerja.”

Masalah Yang Di Hadapi

Berdasarkan pemaparan teori dan praktik berupa wawancara yang telah dijelaskan sebelumnya, tidak di temukannya persaingan antar karyawan, semua karyawan mempunyai rasa kekeluargaan yang tinggi. Namun kaitannya dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam suasana kerja, kedisiplinan karyawan di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur masih belum sepenuhnya disiplin, terdapat permasalahan yang meliputi :

1. Karyawan yang bolos kerja
2. Karyawan yang pulang lebih awal
3. Tidak adanya evaluasi kinerja
4. Pemberian kompensasi yang kurang adil

Simpulan Kesimpulan

Berdasarkan laporan akhir magang yang telah di susun dan data yang diperoleh untuk di analisis pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**” yaitu :

1. Lingkungan kerja dalam kategorisasi baik. Artinya, perusahaan telah berhasil menyediakan lingkungan kerja yang baik dari segi kualitas fasilitas kerja, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, tingkat kebisingan, kerapian ruang kerja, dan hubungan antar rekan kerja dengan pimpinan yang tercipta di dalamnya. Namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti disiplin kerja karyawan.
2. Kompensasi dalam kategorisasi baik. Artinya, kebijakan perusahaan dalam memberkan tunjangan, upah lembur, pujian atas prestatif, dan kebijakan cuti sudah baik. Selain itu, terdapat aspek yang perlu di perhatikan seperti pemberian reward yang kurang adil, dan di sama ratakan antara karyawan yang disiplin dan karyawan yang kurang disiplin.
3. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kpegawai, dengan hubungan yang harmonis antar pegawai maka akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.
4. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)

SARAN

Dari kesimpulan diatas, saran yang di berikan penulis sebagai pertimbangan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur antara lain :

1. Untuk memperbaiki lingkungan kerja karyawan, sebaiknya memperhatikan fasilitas ditempat kerja uharus dibuat senyaman mungkin agar karyawan lebih nyaman didalam ruangan, dan juga sering berkoordinasi agar karyawan dapat menaati peraturan yang ada dan disiplin dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar karyawan dengan pimpinan.
3. Melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap 1 bulan sekali, untuk menjadikan karyawan yang lebih disiplin dan menghargai waktu dalam bekerja.
4. Pimpinan harus adil dalam memberikan kompensasi atau reward kepada karyawan, harus benar – benar melihat kinerja dan prestasi dari karyawan.

Bagi penulis mampu mengembangkan potensi diri untuk menghadapi dunia kerja yang akan datang, dan bisa mengimplementasikan apa yang di peroleh selama melaksanakan magang di PT. Virama Karya (Persero) untuk dipergunakan kedepannya.

Bagi Universitas Widyagama Malang untuk tetap menjaga hubungan baik dengan Perusahaan, dan dapat terus menjadi batu loncatan untuk mahasiswa supaya bisa memiliki kesempatan mengikuti Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) guna untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja.

REFERENSI

- Hadibuan, Melayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Mnusi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadinata. Himawan Chandra, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jawa Tengah*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kusuma. Arta Adi. 2013, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Kusuma Dewi, Sari. 2013. *Pengruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya
- Kusumaningsih. Wahyu Intani. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta : Ghalia Indonesia