

Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya

Vinda Adhika Bellaudi¹, Suryadi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: vinda.andhika@gmail.com

Abstrak

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan atau berkembangnya suatu organisasi oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2) untuk mengetahui Pengaruh hubungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3) untuk mengetahui Pengaruh fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4) untuk mengetahui Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5) untuk mengetahui Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 6) untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT PLN (persero) ULP Rayon Bandar Jaya yaitu sebanyak 83 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 4) tidak terdapat yang positif dan signifikan antara pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 6) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja Kepuasan Kerja Kompensasi Dan Kinerja Karyawan.

Abstrack

One of the organizational resources that has an important role in achieving its goals is human resources, human resources have a major role in determining or developing an organization, therefore the progress of the organization is also determined by the quality and capabilities of human resources in it. The role of human resources is very important in a company, both private companies and government companies or state-owned enterprises. This study aims 1) to determine the effect of the work environment on employee performance. 2) to determine the effect of the employment relationship on employee performance. 3) to determine the

effect of work facilities on employee performance. 4) to determine the effect of job satisfaction on employee performance. 5) to determine the effect of compensation on employee performance. 6) to determine the effect of the work environment, work relations, work facilities, job satisfaction and compensation on employee performance. In this study, the population was employees of PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya as many as 83 people. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale. The results show that 1) there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance 2) there is a positive and significant influence between the work relationship on employee performance. 3) there is a positive and significant influence between work facilities on employee performance 4) no there is a positive and significant influence between the influence of job satisfaction on employee performance 5) there is a positive and significant influence between work compensation on employee performance 6) there is a positive and significant influence between work environment, work relations, work facilities, job satisfaction and compensation on performance Employees.

Keywords: Work Environment, Work Relations, Work Facilities, Job Satisfaction, Compensation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Eksistensi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia sebagai salah satu instrumen pemerintahan dalam pembangunan dirasakan sangat penting peranannya, tidak hanya oleh pemerintah, tetapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintah, BUMN sering kali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan di bidang industri industri strategis seperti telekomunikasi, transportasi, industri manufaktur dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah dan efisien.

Peran PT. PLN (Persero) di Indonesia sangatlah besar, mengingat PT. PLN (Persero) adalah satu-satunya BUMN yang bertugas untuk memasok dan menyalurkan listrik, seperti misi PT. PLN (Persero) yaitu : (1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha lain yang terkait berorientasi kepada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, (2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, (3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi dan (4) menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif berkaitan erat dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut, sehingga haruslah ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja seoptimal mungkin maka diharapkan karyawan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. Oleh karenanya terdapat deskripsi mengenai perilaku yang harus dilaksanakan (perilaku intra-role). Dalam dunia kerja tidak cukup hanya intra-role namun diperlukan juga perilaku di luar job description untuk mendukung tugas yang terpapar dalam intra-role, misalnya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, bersungguh-sungguh mengikuti rapat atau kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, sedikit mengeluh mengenai kondisi dan fasilitas dalam perusahaan, giat bekerja serta lain-lain.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan atau berkembangnya suatu organisasi oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah

satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu perusahaan lingkungan/ kondisi kerja merupakan hal yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat para pegawai bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan dan hal ini dapat membuat pengaruh yang positif bagi pada kinerjanya. Dengan adanya gairah dan semangat kerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya kondisi kerja yang banyak menimbulkan resiko atau tidak aman dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan merosotnya semangat dan gairah kerja, dalam hal ini kemungkinan terjadi kesalahan dalam melakukan pekerja sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya mencapai secara optimal maka dengan kesalahan ini dapat mengurangi produktivitas dalam bekerja. Kondisi kerja itu menyangkut lingkungan kerja fisik dan psikis.

Menurut Mardiana (2015:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hubungan kerja merupakan situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan (Sedarmayanti 2011 : 28). Suasana Kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak Suatu hubungan kerja diantara komponen-komponen dalam suatu organisasi terhadap tujuan perusahaan seperti bawahan dan atasan , koordinasi dengan pemahaman mengenai hubungan yang terjalin antar karyawan. Relationship (hubungan) yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam perusahaan ada dua jenis umum yaitu hubungan formal dan informal (Baderel Muni 2012 : 123)

Menurut Moekijat (2011 : 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2013 : 12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya,yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Ashar Munandar 2013). Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Edy Sutrisno 2011 :181). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (H. M. Hasibuan 2012 : 19) Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang

diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Simamora 2010 : 442). Tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Menurut Singodimejo, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah: Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, memempererat hubungan kerja antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar,

Menurut (Maluyu S.P. Hasibuan 2017 :195) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut (Rivai 2014 : 309) mengatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono,2016:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Oprasional Variabel

Oprasionalisasi variabel adalah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti yang mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi sedangkan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan .

a. Lingkungan Kerja

- 1) Definisi konseptual : serangkaian suasana atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karakteristik lingkungan kerja yaitu ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.
- 2) Definisi operasional : serangkaian suasana atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karakteristik lingkungan kerja yaitu ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

b. Hubungan Kerja

- 1) Definisi konseptual : Situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Karakteristik hubungan kerja adalah Tingkat keramahan atasan, Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, Perlu adanya motivasi dari atasan, Keterkaitan pekerjaan dengan atasan dan Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah.
- 2) Definisi operasional : Situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Karakteristik hubungan kerja adalah Tingkat keramahan atasan, Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, Perlu adanya motivasi

dari atasan, Keterkaitan pekerjaan dengan atasan dan Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

c. Fasilitas Kerja

- 1) Definisi konseptual : sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, karakteristik fasilitas kerja adalah Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja, dan Penempatan ditata dengan benar
- 2) Definisi operasional : sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, karakteristik fasilitas kerja adalah Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja, dan Penempatan ditata dengan benar. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

d. Kepuasan Kerja

- 1) Definisi konseptual : Suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis, kriteria kepuasan kerja yaitu, Kesesuaian, Rasaadil, Hilangnya perasaan tidakpuas, dan *Satisfier*.
- 2) Definisi operasional : Suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis, kriteria kepuasan kerja yaitu, Kesesuaian, Rasaadil, Hilangnya perasaan tidakpuas, dan *Satisfier*. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

e. Kompensasi

- 1) Definisi konseptual : Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya, karakteristik kompensasi meliputi Tingkat upah dan gaji yang berlaku, Tuntunan serikat pekerja, Produktivitas, Kebijakan organisasi dan Peraturan perundang-undangan.
- 2) Definisi operasional: Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya, karakteristik kompensasi meliputi Tingkat upah dan gaji yang berlaku, Tuntunan serikat pekerja, Produktivitas, Kebijakan organisasi dan Peraturan perundang-undangan. . Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

f. Kinerja Karyawan

- 1) Definisi konseptual: Hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dan karakteristik nya yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin.

- 2) Definisi operasional: Hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dan karakteristik nya yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

III. HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Apabila nilai hasil uji signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut disajikan hasil uji normalitas:

Tabel 32 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,82563855
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,048
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* nilai *asym.sig (2-tailed)* diketahui bahwa nilai signifikansi untuk nilai Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja ,Kompensasi Kinerja karyawan yaitu sebesar 0,200. Dari hasil tersebut nilai *asym sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant 5 % (0,050)*. Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear. Kriteria hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 33 Hasil uji linieritas lingkungan kerja dan kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan* lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	1553,906	28	55,497	,864	,656
		Linearity	159,475	1	159,475	2,483	,121
		Deviation from Linearity	1394,431	27	51,646	,804	,727
	Within Groups		3468,600	57	64,233		
	Total		5022,506	82			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output diatas hasil uji linearitas dapat kita lihat pada *output ANOVA*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar $0.727 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui F_{hitung} 0,804 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 27 dan penyebut 57 sebesar 1,66. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil uji linieritas Hubungan kerja dan kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan* hubungan kerja	Between Groups	(Combined)	3599,489	31	116,113	4,161	,000
		Linearity	2472,754	1	2472,754	88,622	,000
		Deviation from Linearity	1126,735	30	37,558	1,346	,172
	Within Groups		1423,017	51	27,902		
	Total		5022,506	82			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output diatas hasil uji linearitas dapat kita lihat pada *output ANOVA*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar $0.172 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel hubungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui F_{hitung} 1,346 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 30 dan penyebut 51 sebesar 1,69. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel hubungan kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 35 Hasil uji linieritas fasilitas kerja dan kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan* fasilitas kerja	Between Groups	(Combined)	2137,739	32	66,804	1,158	,315
		Linearity	869,999	1	869,999	15,079	,000
		Deviation from Linearity	1267,740	31	40,895	,709	,845
	Within Groups		2884,767	50	57,695		
	Total		5022,506	82			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output diatas hasil uji linearitas dapat kita lihat pada *output ANOVA*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar $0.845 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel fasilitas kerja (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui F_{hitung} 709 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 31 dan penyebut 50 sebesar 1,66. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel fasilitas kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 36 Hasil uji linieritas kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan* kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	3822,966	36	106,193	4,072	,000
		Linearity	1656,069	1	1656,069	63,507	,000
		Deviation from Linearity	2166,897	35	61,911	2,374	,003
	Within Groups		1199,540	46	26,077		
	Total		5022,506	82			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output diatas hasil uji linearitas dapat kita lihat pada *output ANOVA*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar $0.003 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui F_{hitung} 2,374 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 35 dan penyebut 46 sebesar 1,66. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (x_4) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 37 Hasil uji linieritas kompensasi dan kinerja karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * kompensasi	Between Groups	(Combined)	2388,937	26	91,882	1,954	,018
		Linearity	1330,947	1	1330,947	28,301	,000
		Deviation from Linearity	1057,990	25	42,320	,900	,603
	Within Groups		2633,569	56	47,028		
	Total		5022,506	82			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output diatas hasil uji linearitas dapat kita lihat pada *output ANOVA*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar $0.603 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kompensasi (X_5) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui F_{hitung} 0,900 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 25 dan penyebut 56 sebesar 1,68. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kompensasi(x_5) terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Persamaan

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan hubungan antara dependen dengan variabel-variabel independennya. Apabila variabel independennya mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabelindependen berhubungan positif atau negatif, penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_{1X_1} + b_{2X_2} + b_{3X_3} + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = hubungan kerja

X_3 = fasilitas kerja

X_4 = kepuasan kerja

X_5 = kompensasi

a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_n = 0$)

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,513	6,107		,411	,682
	lingkungan kerja	,126	,066	,155	2,924	,048
	hubungan kerja	,488	,117	,565	4,158	,000
	fasilitas kerja	,203	,119	,243	2,701	,013
	kepuasan kerja	,098	,111	,132	,886	,378
	kompensasi	,239	,147	,037	3,263	,002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPS

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 2,513 + 0,126 + 0,488 + 0,203 + 0,098 + 0,239$$

Persamaan Regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,513, artinya jika Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 2,513
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja x1 sebesar 0,126 yang artinya jika lingkungan kerjamengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 12,6% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi kenaikan antara lingkungan kerja(x1) dengan kinerja karyawan (y), semakin nyamanlingkungan kerjamaka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi variabel hubungan kerja x2 sebesar 0,488 yang artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 48,8% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi kenaikan antara fasilitas kerja(x2) dengan kinerja karyawan (y), semakin nyamanlingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja x3 sebesar 0,203 yang artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 20,3% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi kenaikan antara fasilitas kerja(x3) dengan kinerja karyawan (y), semakin naikkualitas kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
5. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja x4 sebesar 0,098 yang artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 9,8% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi kenaikan antara kepuasan kerja(x4) dengan kinerja karyawan (y), semakin naikkualitas kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
6. Koefisien regresi variabel kompensasi x4 sebesar 0,239 yang artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 23,9% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi kenaikan antara kompensasi(x4) dengan kinerja karyawan (y), semakin naikkompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh langsung atau tidak terhadap variabel dependennya. Uji ini menggunakan t_{tabel} 1.989 apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima. Apabila variabel inependen secara parsial mempengaruhi varibel dependen. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 39 Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	kesimpulan	
Lingkungan kerja	2,924	1,989	Berpengaruh	Signifikan
Hubungan kerja	4,158	1,989	Berpengaruh	Signifikan
Fasilitas kerja	2,701	1,989	Berpengaruh	Signifikan
Kepuasan kerja	,886	1,989	Tidak Berpengaruh	Tidak Signifikan
Kompensasi	3,263	1,989	Berpengaruh	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan uji t untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai t_{hitung} (2,924) $> t_{tabel}$ (1,989) dengan nilai signifikan (0,0048) $< (0,05)$. Sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN di bandar jaya. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan uji t untuk variabel hubungan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai t_{hitung} (4,158) $> t_{tabel}$ (1,989) dengan nilai signifikan (0,000) $< (0,05)$. Sehingga secara parsial variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN di bandar jaya. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila hubungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan uji t untuk variabel fasilitas kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai t_{hitung} (2,701) $> t_{tabel}$ (1,989) dengan nilai signifikan (0,013) $< (0,05)$. Sehingga secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN di bandar jaya. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila fasilitas kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan uji t untuk variabel kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai t_{hitung} (886) $> t_{tabel}$ (1,989) dengan nilai signifikan (0,378) $< (0,05)$. Sehingga secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN di bandar jaya.

Berdasarkan uji t untuk variabel kompensasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai t_{hitung} (3,263) $> t_{tabel}$ (1,989) dengan nilai signifikan (0,002) $< (0,05)$. Sehingga secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN di bandar jaya. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

b. Uji Signifikansi (Uji F)

Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, digunakan uji F-hitung. Apabila probabilitas tingkat signifikansi uji F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 40 Hasil Pengujian bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3112,989	5	622,598	25,106	,000 ^b
	Residual	1909,517	77	24,799		
	Total	5022,506	82			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Hasil Pengujian bersama-sama (Uji F)

No	Variabel Pengujian	f _{hitung}	f _{tabel}	signifikansi
1	X ₁ , X ₂ , X ₃ dengan y	25,106	2,33	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berasarkan uji F untuk variabel Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi diperoleh F_{hitung} sebesar 25,106 dengan nilai signifikansi 0,000. Diperoleh nilai F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha=5\%$ nilai $df_1=5$ dan $(df_2)=(n-k-1)=85-5-1=79$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,33. nilai $F_{hitung} 25,106 > F_{tabel} 2,33$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT PLN Persero di bandar jaya.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan untuk menerangkan variasi variabel dependen. Dapat dilihat perhitungan pada tabel berikut ini :

Tabel 41 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,595	4,97985
a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Koefisien determinasi (*R square*) 0,620. Hal ini berarti 62 % variasi dari variabel Y dijelaskan oleh Variasi dari (Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi). Sedangkan sisanya (100%-62%= 38%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel (Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi), yang artinya variabel X (Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi) mempunyai kontribusi yang cukup kuat sebesar 62% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, kompensasi Terhadap kinerja karyawan kantor PT PLN Persero bandar jaya. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Penciptaan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan di PT PLN bandar jaya dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Hubungan Kerja yang terjalin diantara karyawan PT PLN Persero dengan cara menciptakan hubungan yang positif kepada semua karyawan hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Fasilitas Kerja yang terdapat di kantor PT PLN Persero membuat karyawan semakin nyaman dalam menggunakan fasilitas yang diberikan oleh atasan kepada mereka, hal ini karyawan dapat meningkatkan target perusahaan dan dapat berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang semakin bagus di PT PLN bandar jaya.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawan pada indikator rasa adil, jika adanya rasa adil diperusahan tanpa membedakan bedakan maka akan dapat memberikan semangat kerja para karyawannya
5. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan upah atau tunjangan yang terdapat di kantor PT PLN Persero membuat karyawan semakin giat dalam menyelesaikan target pekerjaan diberikan oleh atasan kepada mereka sehingga mereka mendapatkan bonus yang tepat, hal ini membuat karyawan dapat meningkatkan pekerjaan dan dapat berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang semakin bagus di PT PLN bandar jaya
6. Secara bersama-sama (Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, kompensasi) Terhadap kinerja karyawan kantor PT PLN Persero bandar jayavariabel

independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT PLN Persero bandar jaya.

B. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan disarankan untuk Meningkatkan rasa nyaman di lingkungan kerja yang karyawan, sehingga karyawan yang sedang bekerja merasa betah ketika bekerja di area kantor PLN Persero
2. Hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan memperbaiki hubungan kerja antar karyawan yang harmoni. Hal ini akan membuat karyawan semakin percaya diri dan memiliki hubungan yang baik di kalangan karyawan di PT PLN Persero
3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk menambah fasilitas kerja bagi karyawan Hal ini akan membuat karyawan tidak perlu bingung dalam mengerjakan suatu pekerjaan dikarenakan fasilitas yang lengkap dan mudah untuk digunakan.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disarankan agar lebih memperhatikan para pegawai yang dapat menjangkau pekerjaan sebagai upaya menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan disarankan untuk meningkatkan pemberian upah sesuai dengan yang di atur dalam perusahaan dan memberikan bonus kepada karyawan yang telah semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma Buchari. (2013) Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa. Bandung Alfabet.
- Bohlander, George., And Snell. Scott. (2010). *Principless Of Human Resorce. Management. 15th Ed. Mason, OH : South Western – Cengage Learning.*
- Edy Sutrisno, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hasibuan Malayu. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Mardiana.(2015). Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Moekijat. (2011) Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Naju. Bandung.
- Sedarmayati (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.