

Karisma

KAJIAN & RISET MANAJEMEN

Vol. IV No. 2
April 2010
ISSN 1978-404X

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta
Endang Tri Wabyuni

Pengaruh *Spiritual Capital* dan *Individual Value* terhadap *Job Performance* pada Rumah Sakit di Wilayah Yogyakarta
Hery Sutanto dan Krisnandini Wabyu Pratini

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen: Pendekatan Teori *Stakeholder*
Khoirul Hikmah

Pengaruh Implementasi Praktik-Praktik Manajemen Rantai Pasokan terhadap Kinerja Rantai Pasok dan Keunggulan Kompetitif
Lina Anatan

Peran Biaya Beralih Pelanggan dalam Penguatan Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan
Surpiko Hapsoro Darpito

Pengaruh Komisaris Independen dan Pengungkapan Sukarela terhadap Kinerja Perusahaan
Tri Sivi Nugrahani dan Fajar Agus Nugroho

69-78

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta

Endang Tri Wabyuni

79-90

Pengaruh *Spiritual Capital* dan *Individual Value* terhadap *Job Performance* pada Rumah Sakit di Wilayah Yogyakarta

Hery Sutanto dan Krisnandini Wabyu Pratiwi

91-105

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen: Pendekatan Teori *Stakeholder*

Khoirul Hikmah

106-117

Pengaruh Implementasi Praktik-Praktik Manajemen Rantai Pasokan terhadap Kinerja Rantai Pasok dan Keunggulan Kompetitif

Lina Anatan

118-131

Peran Biaya Beralih dalam Penguatan Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan

Surpiko Hapsoro Darpito

132-141

Pengaruh Komisaris Independen dan Pengungkapan Sukarela terhadap Kinerja Perusahaan

Tri Sivi Nugrahani dan Fajar Agus Nugroho

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta

Endang Tri Wahyuni
Universitas PGRI Yogyakarta

Effect of Compensation, Organizational Climate, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT Madu Baru Yogyakarta

ABSTRACT *This research aims to examine the influences of compensation, organizational climate, and work satisfaction to employee performance of PT Madu Baru Yogyakarta. Sample of this research was 102 accounting employee of PT Madu Baru Yogyakarta, taken by Cluster Proportional Random Sapling. Data were collected by using an instrument and documentation. Hypothesis was analyzed with regression analysis technical. Research showed that compensation was positively influence employee performance. The organizational climate was positively influence employee performance. The work satisfaction was positively influence employee performance.*

Key words: *compensation, organizational climate, work satisfaction, employee performance.*

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam memasuki abad XXI ini adalah adanya persaingan bisnis yang mengarah pada bisnis global sehingga berdampak pada bisnis lokal dan nasional. Berbagai konsep, kegiatan dan resiko bisnis global yang mempengaruhi kondisi perekonomian dunia baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada bisnis lokal dan nasional. Sementara itu bisnis lokal dan nasional makin dituntut kemanfaatannya bagi *stakeholders*. Di samping itu juga berkembang isu-isu sosial politik global yang berpengaruh pada kegiatan bisnis secara operasional.

Dalam menghadapi berbagai tantangan diatas, dunia perusahaan dituntut untuk memiliki ke mampuan beradaptasi melalui peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Hal ini didasarkan atas pertimbangan karena karyawan merupakan komponen utama bagi perusahaan yang ingin membangun keunggulan baik keunggulan kompetitif maupun keunggulan komparatif.

Peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan efisiensi dan produktivitas kerja dapat dilaksanakan jika para karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi, kreatif dan inovatif, terampil serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Menurut Handoko (1999), terdapat berbagai faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor atau variabel tersebut adalah sebagai berikut : (1) Sistem kompensasi,

(2) Motivasi, (3) Kepuasan kerja, (4) Kondisi fisik dan suasana kerja, (5) Tingkat stres, (6) Aspek-aspek ekonomis (7) Aspek-aspek teknis, dan (8) Perilaku-perilaku lainnya.

Dari berbagai faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di atas, dalam penelitian ini dipilih tiga variabel, yaitu variabel kompensasi, iklim organisasional, dan kepuasan kerja. Adapun pertimbangan dipilih ketiga faktor tersebut adalah mengingat kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan (Bohlander, 1992 ; Nawawi, 2000). Iklim organisasional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi dan menentukan kinerja karyawan.

Demikian juga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara itu PT. Madu Baru sebagai salah satu perusahaan juga menghadapi tantangan persaingan baik dengan perusahaan produsen gula nasional maupun global, sehingga tidak lepas dari tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dirumuskan : (a) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta, (b) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasional terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta, (c) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta, dan (d) Bagaimanakah pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim organisasional, dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat menarik, menjaga, dan mempertahankan para karyawan bagi kepentingan organisasi dalam suatu perusahaan. Menurut Nawawi (2000), pengertian kompensasi bagi suatu perusahaan berarti penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Martoyo (1990), mengemukakan bahwa kompensasi pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi para pengusaha maupun pekerja baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non-finansial). Senada dengan pendapat tersebut, Handoko (1999) juga memberikan batasan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka.

Menurut Nawawi (2000) kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) kompensasi langsung, yaitu penghargaan yang berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung juga disebut upah dasar yakni gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau mingguan atau setiap jasa dalam bekerja; (2) kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan bagi para pekerja di luar gaji yang dapat berupa uang atau barang; (3) insentif, yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif lazimnya diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi.

Simanjuntak (1985) mengemukakan bahwa sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah ditetapkan. Pada umumnya sistem pengupahan di Indonesia didasarkan atas tiga fungsi, yaitu (1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; (2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan (3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Iklim organisasional atau suasana kerja juga disebut dengan istilah *non physical working environment*, iklim usaha atau cuaca organisasi, dengan adanya suasana yang baik maka akan terjadi suatu keseimbangan yang mengarah pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sarwoto (1999) mengemukakan bahwa situasi

kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah situasi dimana para pekerja mempunyai kepercayaan penuh kepada pimpinan organisasi sehingga mereka tidak ada maksud untuk pindah pekerjaan.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkannya (Martoyo, 1990). Wexley dan Yukl (1988) mengartikan kepuasan kerja sebagai cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Artinya bahwa kepuasan kerja seseorang mencerminkan perasaannya terhadap pekerjaannya

Menurut Locke (Luthan, 1995), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan dan pengalaman kerja. Dengan demikian kepuasan kerja menyangkut (a) respon emosional terhadap situasi kerja, (b) seberapa baik *outcome* memenuhi apa yang diharapkan, dan (c) beberapa sikap yang saling berkaitan. Pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, upah layak dan adil yang diterima, kesempatan untuk berkembang yang disediakan perusahaan, supervisi, rekan kerja, kelompok kerja serta kondisi kerja yang ada di dalam perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

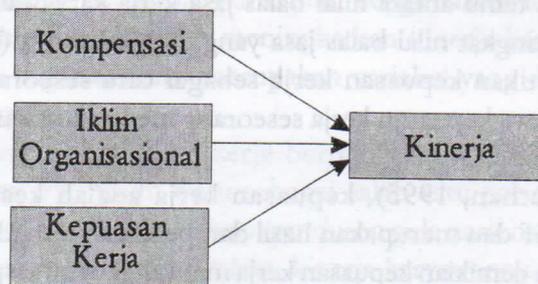
Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan yang sangat besar dalam pengukuran tenaga kerja, karena peningkatan kinerja memerlukan kebijakan dan program. Kinerja karyawan adalah suatu prestasi yang terbentuk oleh hasil kerja dan tingkat kinerja itu ditentukan oleh organisasi atau manajemen dan diri pribadi karyawan. Dengan demikian kinerja tidak dapat dilepaskan dari peran manajemen dan kondisi internal karyawan. Berkaitan dengan kondisi internal karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan upaya pemberdayaan dimana perpaduan antara pengalaman dan pendidikan merupakan langkah paling efektif di dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Oleh karena itu secara konseptual dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan harus melibatkan dua pihak, yaitu manajemen dan karyawan.

Ivancevich & Matteson (1990), menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasi menjadi tiga kelompok. Faktor yang pertama yaitu faktor individu, yaitu karyawan yang bersangkutan. Faktor ini meliputi kemampuan dan kecakapan baik fisik maupun mental, latar belakang karyawan dan demografis (usia, ras, dan jenis kelamin). Faktor yang kedua adalah faktor organisasional, yaitu faktor yang terdapat dalam organisasi yang menjadi penentu dalam mencapai produktivitas kerja karyawan. Faktor yang ketiga adalah faktor psikologis, yaitu faktor yang melekat pada diri karyawan yang meliputi persepsi karyawan terhadap tugas, persepsi terhadap pelayanan dan kualitas pelayanan. Disamping itu juga mencakup kepribadian, faktor pembelajaran dan faktor motivasi kerja.

Model Penelitian

Dari berbagai komponen yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, keberadaan komponen sumberdaya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja dan kualitas karyawan merupakan prioritas utama bagi suatu perusahaan untuk bisa bertahan dan berkembang pada era globalisasi yang menuntut daya saing yang sangat tinggi. Dari berbagai variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam penelitian ini difokuskan pada faktor

kompensasi, iklim organisasional, dan kepuasan kerja. Sistem pemberian kompensasi yang adil, layak dan wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan, iklim organisasional yang kondusif mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

H1.

Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta.

H2.

Terdapat pengaruh positif iklim organisasional terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta.

H3.

Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta.

Metode Penelitian

Sampel

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta. Sampel berjumlah 102 orang yang diambil dengan teknik *cluster proportional random sampling* dari populasi yang berjumlah 473 orang.

Pengukuran Variabel

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta yang meliputi fungsi pemberiannya, tujuannya, sistemnya, dan dasar perhitungan besarnya. Kompensasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti (2005) yang terdiri atas 18 item. Instrumen dibuat dalam skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi part-whole menunjukkan bahwa 18 item valid. Alpha untuk instrumen ini adalah 0,9322 (reliabel).

Iklim organisasional merupakan suasana yang ada di lingkungan PT. Madu Baru Yogyakarta terutama berkaitan dengan proses interaksi dan komunikasi antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Iklim organisasional diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti (2005) yang terdiri atas 19 item. Instrumen dibuat dalam skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi part-whole menunjukkan bahwa 19 item valid. Alpha untuk instrumen ini adalah 0,9310 (reliabel).

Kepuasan kerja adalah perasaan para karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta yang meliputi perasaan bergairah dalam bekerja, perasaan betah dalam bekerja, dorongan untuk berprestasi, dan perasaan dihargai dalam bekerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti (2005) yang terdiri atas 20 item. Instrumen dibuat dalam skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi part-whole menunjukkan bahwa 20 item valid. Alpha untuk instrumen ini adalah 0,8822 (reliabel).

Kinerja karyawan merupakan unjuk kerja para karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta dalam melaksanakan tugas yang meliputi penyesuaian diri dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan beban tugas dan kualitas kerja, kemampuan untuk mengembangkan diri, dan keandalan dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti (2005) yang terdiri atas 20 item. Instrumen dibuat dalam skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi part-whole menunjukkan bahwa 20 item valid. Alpha untuk instrumen ini adalah 0,8485 (reliabel).

Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan teknik analisis korelasi parsial dan teknik analisis regresi berganda.

Hasil

Statistik Deskriptif dan Korelasi

Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh angka statistik deskriptif dan koefisien korelasi antar variabel penelitian, yaitu kompensasi (X1), iklim organisasional (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan nilai skor rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel sebagai gambaran distribusi respon responden. Rata-rata tingkat nilai kompensasi adalah 67,37, iklim organisasional adalah 74,01, kepuasan kerja adalah 73,17, sementara kinerja pegawai adalah 76,43.

Tabel 1 juga menunjukkan korelasi antar variabel, yang menggambarkan hubungan antar variabel serta arah dari hubungan antar variabel-variabel tersebut. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, hubungan antara iklim organisasional dengan kinerja karyawan, dan

Tabel 1. Statistik Deskriptif dan Korelasi antar Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Deviasi Standar	(1)	(2)	(3)	(4)
Kompensasi	67,37	8,89	-	0,335*	0,297*	0,401*
Iklim organisasional	74,01	8,76		-	0,343*	0,387*
Kepuasan Kerja	73,17	7,09			-	0,492*
Kinerja Karyawan	76,43	8,03				-

Keterangan:

* korelasi signifikan pada $\alpha < 0,05$ (satu sisi), ** korelasi signifikan pada $\alpha < 0,01$ (satu sisi).

hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sesuai dengan arah yang diharapkan, yaitu positif.

Hasil Analisis Korelasi Parsial

Hasil analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan murni antara masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Rangkuman hasil analisis korelasi parsial antara variable bebas dengan variable terikat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Korelasi antar Variabel	Koefisien Korelasi Murni	Harga t	Signifikansi	Determinasi (R^2)
rX1Y - 23	0,255	2,611	$p < 0,05$	0,071
rX2Y - 13	0,204	2,058	$p < 0,05$	0,028
rX3Y - 12	0,378	4,037	$p < 0,05$	0,243

Keterangan:

R X1Y - 23 : koefisien korelasi kompensasi dengan kinerja karyawan; iklim organisasional dan kepuasan kerja dikendalikan.

R X2Y - 13 : koefisien korelasi iklim organisasional dengan kinerja karyawan; kompensasi dan kepuasan kerja dikendalikan.

R X3Y - 12 : koefisien korelasi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan; kompensasi dan iklim organisasional dikendalikan.

Hasil Analisis Regresi

Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh harga konstanta dan koefisien regresi masing-masing variable bebas seperti disajikan pada Tabel 3.

Persamaan regresi dalam bentuk $Y - f(X_1, X_2, \text{ dan } X_3)$ dapat dinyatakan sebagai berikut : $Y - 19,88 + 0,21 X_1 + 0,17 X_2 + 0,41 X_3$.

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 16,992 adalah signifikan ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa model sudah *fit*. Indeks determinasi regresi ganda sebesar 0,342 berarti bahwa sekitar 34,2 % variasi kinerja karyawan PT Madu Baru dapat dijelaskan

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Ganda Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standard Error	Signifikansi
Konstanta	19,881		
Kompensasi	0,210	0,080	p<0,05
Iklim Organisasional	0,170	0,083	p<0,05
Kepuasan Kerja	0,407	0,101	p<0,05
R square	0,342		
F	16,992		p<0,05

Variabel dependen: Kinerja Karyawan

oleh gabungan antara variabel kompensasi, iklim organisasional, dan kepuasan kerja mereka. Mengingat model sudah *fit*, bisa dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

Di samping menguji signifikansi koefisien arah regresi dan arti signifikansi indeks determinasi regresi, analisis regresi juga berfungsi untuk menentukan besarnya sumbangan efektif dan sumbangan relatif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun besarnya bobot sumbangan efektif dan relatif masing-masing variabel bebas tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Sumbangan Masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Variabel Bebas	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif (%)
Kompensasi	7,1	20,76
Iklim Organisasional	2,8	8,19
Kepuasan Kerja	24,3	71,05
Jumlah	34,2	100

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Setelah diketahui hasil analisis regresi sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya diadakan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta

Sesuai dengan rangkuman hasil analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti disajikan pada Tabel 2 diketahui harga koefisien korelasi murni antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta jika iklim organisasional dan kepuasan kerja dikendalikan adalah sebesar 0,255 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,071. Untuk menguji keberartian korelasi tersebut digunakan teknik statistik uji t pada taraf signifikansi 5 % dan diperoleh harga t sebesar 2,611 yang ternyata signifikan ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian keberartian korelasi tersebut, maka hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Pengaruh Iklim Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta

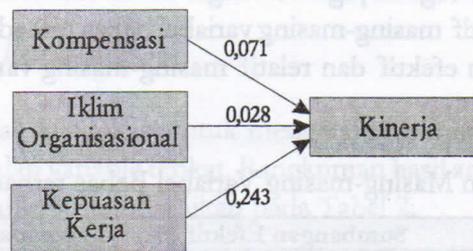
Sesuai dengan rangkuman hasil analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti disajikan pada Tabel 2 diketahui harga koefisien korelasi murni antara iklim organisasional dengan kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta jika kompensasi dan kepuasan kerja dikendalikan adalah sebesar 0,204 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,028. Untuk menguji keberartian koerelasi tersebut digunakan teknik statistik uji t pada taraf signifikansi 5 % dan diperoleh harga t sebesar 2,058 yang ternyata signifikan ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil pengujian keberartian korelasi tersebut, maka hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta

Sesuai dengan rangkuman hasil analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti disajikan pada Tabel 2 diketahui harga koefisien korelasi murni antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta jika kompensasi dan iklim organisasional kerja dikendalikan adalah sebesar 0,378 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,243. Untuk menguji keberartian koerelasi tersebut digunakan teknik statistik uji t pada taraf signifikansi 5 % dan diperoleh harga t sebesar 4,037 yang ternyata signifikan ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian keberartian korelasi tersebut, maka hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Selanjutnya disajikan model hubungan empiris antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Model Hubungan Empiris Antar Variabel Penelitian

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditegaskan bahwa kompensasi yang diterapkan di PT, Madu Baru menurut sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori sedang (65,7%), yang termasuk dalam kategori baik (25,5%), dan hanya (8,8%) yang termasuk dalam kategori kurang, sedangkan yang termasuk dalam kategori rendah tidak ada. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 7,1%. Meskipun kompensasi hanya mempunyai sumbangan yang tidak besar terhadap kinerja karyawan, namun temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Komari (1994) yang berjudul kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kota Administratif Metro Lampung Tengah antara lain menyimpulkan bahwa gaji guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka.

Mengenai iklim organisasional di PT Madu Baru menurut sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori sedang (53,9%), yang termasuk dalam kategori baik ada (41,2%), yang termasuk dalam kategori kurang hanya (4,9%) sedangkan yang dalam kategori rendah tidak ada. Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pranoto (1997) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Prima Disain Widya Adi Cipta Semarang yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan PT Madu Baru sebagian besar termasuk dalam kategori sedang (78,4%), yang termasuk dalam kategori baik hanya (14,7%), yang termasuk dalam kategori kurang (6,9%), dan yang termasuk kategori rendah tidak ada. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko (1999) bahwa kepuasan kerja yang merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya adalah hal yang esensial terhadap produktivitas kerja.

Kinerja karyawan PT Madu Baru sebagian besar termasuk dalam kategori sedang (66,7%), yang termasuk dalam kategori baik (27,5%), yang termasuk kategori kurang (5,9%), sedang yang dalam kategori rendah tidak ada. Hal ini jelas belum menggembirakan karena kinerja karyawan yang termasuk kategori baik ternyata hanya sebesar 27,5%. Kondisi demikian perlu mendapat perhatian serius pihak manajer karena kinerja karyawan merupakan salah satu penentu kelangsungan perusahaan tersebut. Kelangsungan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal yang besar dan peralatan yang memadai tetapi tidak kalah penting juga didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dimengerti mengingat sumberdaya manusia merupakan komponen utama dan sebagai subyek dalam menggerakkan segala aktivitas operasional perusahaan termasuk mengoperasionalkan peralatan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Saran

Kepada pihak pimpinan PT. Madu Baru Yogyakarta disarankan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor kepuasan kerja para karyawan mengingat dari tiga variabel bebas dalam penelitian ini, ternyata variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan upaya sebagai berikut (1) menumbuhkan perasaan dihargai dalam bekerja, misalnya dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan, adil dan bijaksana dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan kepentingan karyawan, (2) menumbuhkan perasaan betah dalam bekerja, misalnya dengan mewujudkan suasana kerja yang kondusif, (3) menumbuhkan perasaan gairah dalam bekerja, misalnya dengan pemberian penghargaan dan hukuman, (4) mendorong karyawan untuk berprestasi dalam bekerja, misalnya dengan promosi dan memberi kesempatan berkembang bagi karyawan yang berprestasi.

Simpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta dengan sumbangan efektif sebesar 7,1 %. Dengan demikian makin baik kompensasi maka makin baik pula kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta. Iklim organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta dengan sumbangan efektif sebesar 2,8 %. Dengan demikian makin baik iklim organisasional maka makin baik pula kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta. Demikian pula, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta, dengan sumbangan efektif sebesar 24,3%. Dengan demikian makin baik kepuasan kerja maka makin baik pula kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta.

Penulis

Dra. Endang Tri Wahyuni, MM., adalah dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Referensi

- Bohlader, G.W. (1992). *Managing Human Resources Management*. College Divicion, South Western Publishing Co, USA.
- Handoko, T. H. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, JM. & Metteson, MT., (1990). *Organizational Behavior and Management*. Homewood Boston: Richard D Irwin.
- Komari. *Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Administratif Metro Lampung Tengah*. Tesis, tidak dipublikasikan, Program Pasca Sarjana IKIP Jakarta, 1994.
- Luthan, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Martoyo (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pranoto, B. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Prima Disain Widya Adi Cipta Semarang*. Tesis, tidak dipublikasikan. Program Studi MM Pasca Sarjana UII, 1997.
- Sarwoto (1999). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, P. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Wexley, K.N. & Yukl, GA. (1988). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Alih bahasa oleh Moh. Shobaruddin. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.