

## SNAP\_2021\_FULL PAPER\_1

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GEMA NAWAGRAHA SEJATI JAKARTA

**Adhimas Ashshiddiq Susilo<sup>1</sup>**  
1812070122@perbanas.id

**Djoko Hanantijo<sup>2</sup>**  
djoko.hanantijo@perbanas.id

Perbanas Institute

**Abstract** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gema Nawagraha Sejati Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan survey melalui penyebaran kuisioner kepada 73 responden PT Gema Nawagraha Sejati. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi, analisis linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara stimulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

**Keywords:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

#### I. INTRODUCTION

Industri jasa penitipan petik emas (*Container Depot*) merupakan salah satu industri yang tidak akan pernah mati karena petik emas merupakan salah satu kebutuhan pokok para eksportir dan importir untuk mengirim barang mereka ke antar daerah/negri.

Sejarah mencatat bahwa petik emas hadir akibat tingginya tuntutan efisiensi pekerjaan dalam pendistribusian dan pengangkutan barang. Di tahun 1956, seorang pengusaha transportasi yang berasal dari Amerika bernama Malcom McLean mulai memperkenalkan petik emas kepada dunia untuk pertama kali. Jasa penitipan petik emas atau *container depot* sendiri dibutuhkan untuk menjaga kondisi petik emas yang akan digunakan untuk ekspor maupun impor.

Proses pengiriman barang ekspor atau impor dilakukan oleh perusahaan pelayaran dengan media petik emas atau *container*. Perusahaan-perusahaan pelayaran dan pemilik barang tersebut sangat terbantu dengan adanya terminal/depot peti kemas (*container depot*). Muslan selaku ketua ASDEKI memberikan narasi “Jika tidak ada usaha depot peti kemas ini, *container-container* kosong itu akan disimpan dimana?” Karena itu *container depot* menjadi salah satu penggerak perekonomian nasional yang cukup penting.

Persaingan usaha jasa penitipan petik emas saat ini semakin ketat karena meningkatnya jumlah *container depot*, pelayaran yang *merging* sehingga mempersempit market, perang tarrif dan investasi dari perusahaan asing. Pelayaran international juga sudah mulai membangun *container depot* sendiri dengan menggandeng pengusaha lokal karena pergerakan petik emas di Jakarta selalu meningkat setiap tahunnya.

Indonesia sudah memiliki asosiasi *container depot* yang dikenal dengan nama Asosiasi Depot Kontainer Indonesia (ASDEKI). Asosiasi ini khususnya membahas mengenai kesetaraan tarif LOLO (*lift off lift on*) di masing-masing *container depot* yang sudah menjadi anggotanya. Namun untuk saat ini, masih belum ada wadah dalam suatu organisasi/asosiasi *container depot* yang membahas mengenai standar pelayanan petik emas di Indonesia.

*Container depot* merupakan salah satu mata rantai dalam rantai pasok (*supply chain*) yang sangat

penting keberadaannya guna melengkapi rangkaian pasokan dari produsen sampai kepada konsumen. Menurut PP Gubernur No.119/2011, *container depot* adalah suatu area terbuka di dalam atau di luar daerah lingkungan kerja pelabuhan (DLKr) sebagai tempat kegiatan penyimpanan, penumpukan (*storage*), pembersihan atau pencucian (*washing*), perawatan, perbaikan (*maintenance and repair*), pemuatan (*stuffing*), pembongkaran (*stripping*), serta kegiatan lain yang mendukung kelancaran penanganan petik emas isi (*full container*) dan/atau petik emas kosong (*empty container*).

Kinerja karyawan merupakan kunci dari keberhasilan PT Gema Nawagraha Sejati karena SDM merupakan asset utama perusahaan di industri *container depot*. Keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana *container depot* memberikan servisnya kepada pelayaran (konsumen).

Sumber daya manusia merupakan pengaruh utama pelayaran dalam memilih penitipan petik emasnya. Oleh karena itu perusahaan *container depot* harus melatih dan mengembangkan kemampuan karyawannya agar mendapatkan kepercayaan dari pelayaran. Setiap perusahaan *container depot* memaksimalkan kinerja dan loyalitas karyawannya. Oleh karena itu beberapa upaya perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya adalah memberikan kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Rahman (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Faktor lain yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor yang juga penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Herzberg dalam RA Pramethi (2017) motivasi

mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Setiap karyawan membutuhkan pengakuan dari atasannya apabila dia telah mencapai target tertentu. Selain itu motivasi sangat berguna bagi karyawan yang sedang mendapatkan bencana seperti anggota keluarga mereka yang meninggal. Motivasi dapat meningkatkan semangat bekerjanya kembali.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Susanty (2017) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan *Indonesia Stock Exchange*.

Menurut penelitian yang dilakukan Nabawi (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Haloko (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Telkom Kenya Limited*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wiryang dkk (2019) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Kabupaten

Tabalong. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darma (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## II. METHODS

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah langkah – langkah dengan menggunakan uji t:

1. Ha1:  $\beta_1 \neq 0$ , variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
Ha2:  $\beta_2 \neq 0$ , motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).  
Ha3:  $\beta_3 \neq 0$ , Kompensasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).
2. Membandingkan probabilitas *p-value* dengan  $\alpha = 5\%$ .

3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:
  - a)  $H_0$  ditolak jika  $p\text{-value} \leq 0,05$
  - b)  $H_0$  diterima jika  $p\text{-value} > 0,05$
4. Berdasarkan probabilitas:  
Ha akan diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 ( $\alpha$ )
5. Menentukan variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Hubungan ini dapat dilihat dari koefisien regresinya.

variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0.022 < 0.05$  yang berarti  $H_a$  diterima, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Nilai signifikansi untuk pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0.002 < 0.05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### III. RESULTS AND DISCUSSION

Table 1 Uji t (Uji Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.103	.000
	Lingkungan Kerja	2.065	.043
	Motivasi	2.335	.022
	Kompensasi	3.026	.003

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat dilihat hasil dari pengujian masing- masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0.043 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima hal ini berarti bahwa

### IV. CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisa, penelitian yang telah dipaparkan peneliti mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Gema

Nawagraha Sejati, maka jawaban atas tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gema Nawagraha Sejati, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan dan demikian juga sebaliknya kalau lingkungan kerja kurang baik kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan dan demikian juga sebaliknya kalau motivasi yang diberikan menurun kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa perubahan

kompensasi akan mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga sebaliknya kalau kompensasi yang diberikan menurun kinerja karyawan juga akan menurun.

4. Lingkungan Kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## V. ACKNOWLEDGEMENT

(if any)

The authors must acknowledge any sources of funding that supported the research and may acknowledge the outside reviewers of their drafts

## REFERENCES

- Rahman, Taufik. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong*. Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 2
- Prameshti, Rizka Ayu. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kecamatan Sumpersari*. Jember GROWTH, (S.I), Vol 15

- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Sangadji, Mamang Etta dan Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Zulganef, 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Yunior, David Roge. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negri Makassar
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta CV.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

- Darma, Prayoga S dan Supriyanto Achmad S. 2017. *The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Maulana Ibrahim, Jawa Timur, Indonesia.
- Riyanto S, Sutrisno A, Ali H. 2017. *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia.
- Andriani, M dan Widiawati, K. 2017. *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administasi Kantor,5(1). 83-98.
- Hidayat A. 2017. *Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel*. Statistikan
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tambunan, Anggit Parluhutan. 2018. *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 4 No. 2 (175-183). p-ISSN: 2460-562X, e-ISSN: 2598-9693
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ratnasari, Langgeng Sri S.E. M.M. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media. ISBN: 9786026588456
- Andriani, Maya dan Widiawati, Kristiana. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal administrasi kantor Vol. 5, No.1. P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769.
- Rahmawanti, Pima Nela, Swasto Bambang, Prasetya Arik. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Takdir, A. Riyan & Gusti, I. 2019. *Analysis of Kendari Port Development Strategies*. Pascasarjana Teknik Transportasi Laut ITS, Surabaya. *Indonesia Marine Equipment*.
- Wijaya, Hendry & Susanty Emi. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Fakultas Ekonomi STIE

Rahmaniyah Sekayu. Vol 2 No 1 Edisi  
Februari 201. ISSN: 2540-816X

Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 2, September 2019, ISSN 2623-2634 (online)

Sari, Ayunia Permata. 2016. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. Universitas Udayana, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1);24-25

Wiryang, Surya Archie, Kolengan Rosalina & Ogi J.W Imelda. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000. ISSN 2303-1174.

Mondy, R. Wayne & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management. Tenth Edition*. Jilid I. Penerjemah Bayu Airlangga. M.M. Jakarta: Erlangga.

Reni Widyasari, M. Djudi Mukzam, Arik Prasetya. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 2 No. 2.

Munandar, A.S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-;Press.

Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). *Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley. Sons: New York

Surjarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pusaka Baru Press.

Peraturan Gubernur nomor 119 tahun 2011  
tentang penyelenggaraan perusahaan

Depo petik-emasa