

# Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Departemen Rajut PT ABC Karanganyar

Erna Indriastiningsih<sup>\*1</sup>, Tri Ariyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Teknik Industri, Universitas Sahid Surakarta,  
Jalan Adi Sucipto 154, Jajar, Laweyan, Surakarta, 57144  
e-mail: <sup>\*1</sup>ernaindriasti@yahoo.com, <sup>2</sup>yanto6738@gmail.com

## Abstrak

Motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor kompensasi, faktor suasana kerja, dan faktor perlakuan yang adil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi pada departemen rajut PT ABC di Karanganyar sebanyak 40 orang. Variabel bebas terdiri dari faktor kompensasi, perlakuan yang adil, dan suasana kerja, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data diambil menggunakan metode angket dan dianalisis menggunakan uji korelasi dengan bantuan Software SPSS Windows Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor suasana kerja dan faktor perlakuan yang adil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, faktor kompensasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kompensasi, korelasi, kinerja karyawan, motivasi, perlakuan adil

## Abstract

*Work motivation is one way to improve employee performance in the company. Employee performance rate is influenced by many factors, including compensation factors, work atmosphere factors, and equal treatment factors. The purpose of this study was to determine the factors influencing employee performance. The study population was 40 employees at the ABC department of knitting in Karanganyar. The independent variable consists of compensation factors, equal treatment, and work atmosphere, while employee performance as the dependent variable. The data was taken using a questionnaire method and analyzed using the correlation test with the help of SPSS Windows Version 20. The results showed that the work atmosphere and equal treatment factors had a significant effect on employee performance. Meanwhile, the compensation factor did not significantly affect employee performance.*

**Keywords:** compensation, correlation, employee performance, motivation, equal treatment

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan pasar bebas seperti saat ini, kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat tinggi. SDM yang berkualitas dibutuhkan agar industri di Indonesia dapat bersaing dengan industri luar negeri. Kemajuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Nugroho (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Salah satu cara untuk tetap mempertahankan kinerja

karyawan adalah dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan agar tetap bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam memenangkan persaingan antar perusahaan kinerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi karyawan tersebut di perusahaan. Seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan melalui motivasi dari pimpinan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, motivasi sangat berperan penting karena dengan adanya motivasi diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Motivasi yang diterima oleh karyawan dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya, seperti menjadi lebih kreatif, lebih produktif dalam bekerja, dan dapat memberikan lebih banyak inovasi dalam meningkatkan perkembangan perusahaan serta karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, perusahaan pun dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan baik dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan standar kerja yang lain.

PT ABC adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil di Karanganyar. PT ABC merupakan pasar industri dimana perusahaan ini membeli bahan baku untuk diproses kembali menjadi bahan setengah jadi atau barang jadi sehingga memiliki nilai jual yang lebih tinggi. Di PT ABC itu sendiri sangat bervariasi keadaan karyawannya dari survei lapangan yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa kinerja karyawan PT ABC, masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, mengobrol di waktu jam kerja, dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target produksinya menunjukkan adanya penurunan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang.

Jika kasus ini yang ditemui maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan. Sedangkan sebaliknya, jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan. Dengan insentif tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi yang nantinya diharapkan kepada PT ABC dapat menciptakan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT ABC Karanganyar. Sehubungan dengan masalah dan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT ABC Karanganyar.

## **2. METODE PENELITIAN**

### *2.1 Variabel Penelitian*

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah faktor-faktor yang diukur, dipilih dan dimanipulasikan oleh peneliti untuk melihat hubungan diantara fenomena atau peristiwa yang diteliti atau diamati di lapangan. Variabel bebas yang digunakan ialah faktor kompensasi,

---

faktor perlakuan adil, dan faktor suasana kerja yang menarik. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif, tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi karyawan yang berpotensi. Menurut Hadiati (2001), jenis kompensasi ada tiga yaitu gaji yang sesuai, insentif, dan kompensasi pelengkap. Faktor kedua berupa perlakuan adil. Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberimotivasi untuk berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Suasana kerja yang menarik menggambarkan hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal yang membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan yang tentunya ditunjang dengan fasilitas yang memadai.

Variabel terikat dalam penelitian ini ialah faktor kinerja karyawan. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, *fleksibilitas*, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Hasibuan (2001) dan Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakasa, kecakapan, dan tanggung jawab.

## 2.2 Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya seperti wawancara, hasil pengujian, dan pengisian kuesioner. Data primer dari penelitian ini adalah data hasil wawancara, data hasil kuesioner, pengamatan secara langsung terhadap tenaga mandor. Dan data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, atau arsip yang sudah ada. Data sekunder dari penelitian ini adalah data yang berasal dari referensi yang dibutuhkan dalam peneliti.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu alat ukur pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada subyek untuk mendapatkan jawaban dengan alternatif jawaban responden yang terdiri dari lima kategori, mulai dari skala 1 yang berarti "Sangat Tidak Setuju" sampai dengan skala 5 yang berarti "Sangat Setuju".

## 2.2 Pengolahan Data

Sebelum dilakukan analisis data, maka data hasil kuesioner dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2007). Untuk pengujian reabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *car one shot* atau pengukuran sekali saja dengan bantuan SPSS.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi dan uji hipotesis. Uji korelasi yang digunakan ialah uji korelasi *product moment* (R) yaitu uji untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Apabila nilai  $R = -1$  artinya korelasi negatif sempurna,  $R = 0$  artinya tidak ada korelasi dan  $R = 1$  maka korelasinya sangat kuat. Uji hipotesis yang digunakan ialah uji T.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk faktor kompensasi ditampilkan pada Tabel 5 sd. Tabel 7.

**Tabel 5.** Hasil uji validitas kuesioner item total faktor kompensasi ke - 1

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00001	17,30	2,626	0,264	0,607
VAR00002	17,88	2,317	0,553	0,493
VAR00003	17,30	2,215	0,313	0,596
VAR00004	17,88	2,728	0,128	0,670
VAR00005	17,55	1,536	0,687	0,337

Pertanyaan yang tidak valid adalah VAR00001 dan VAR00004. Oleh karena itu, maka dilakukan lagi pengujian dengan mengeluarkan item yang tidak valid. Maka diperoleh hasil seperti Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil uji validitas kuesioner item total faktor kompensasi ke - 2

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00002	9,10	1,528	0,310	0,773
VAR00003	8,53	,974	0,508	0,558
VAR00005	8,78	,692	0,728	0,193

Pertanyaan yang tidak valid adalah VAR00002. Oleh karena itu, maka dilakukan lagi pengujian dengan mengeluarkan item yang tidak valid. Maka diperoleh hasil seperti Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil uji validitas kuesioner item total Faktor kompensasi ke - 3

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR0003	4,43	0,507	0,633	
VAR0005	4,68	0,430	0,633	

Nilai Cronbach' alpha untuk dua variabel adalah 0,773 sehingga dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan tersebut baik.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk faktor perlakuan yang adil ditampilkan pada Tabel 8 dan Tabel 9.

**Tabel 8.** Hasil uji validitas kuesioner item total faktor perlakuan yang adil ke-1

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00006	26,12	4,215	0,741	0,659
VAR00007	25,85	5,515	0,461	0,734
VAR00008	25,88	5,599	0,439	0,738
VAR00009	25,82	4,661	0,442	0,744
VAR00010	25,40	4,656	0,622	0,693
VAR00011	25,85	4,592	0,681	0,680
VAR00012	25,67	6,379	0,011	0,808

Pertanyaan yang tidak valid adalah VAR00012. Oleh karena itu, maka dilakukan lagi pengujian dengan mengeluarkan item yang tidak valid. Maka diperoleh hasil seperti Tabel 9.

**Tabel 9.** Hasil uji validitas kuesioner item total faktor perlakuan yang adil ke-2

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00006	21,70	3,856	0,806	0,715
VAR00007	21,42	5,379	0,397	0,810
VAR00008	21,45	5,331	0,445	0,803
VAR00009	21,40	4,246	0,507	0,802
VAR00010	20,97	4,333	0,663	0,755
VAR00011	21,42	4,456	0,635	0,762

Dari output Tabel 9 dilihat bahwa pertanyaan yang valid adalah VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011. Nilai Cronbach' alpha adalah 0,808 sehingga disimpulkan bahwa reliabilitas pertanyaan tersebut baik.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk faktor suasana kerja yang menarik ditampilkan pada Tabel 10 dan Tabel 11.

**Tabel 10.** Hasil uji validitas kuesioner item total faktor suasana kerja ke-1

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00013	8,15	,900	0,157	0,670
VAR00014	8,28	,512	0,454	0,250
VAR00015	8,18	,456	0,480	0,191

Pertanyaan yang tidak valid adalah VAR00013. Oleh karena itu, maka dilakukan lagi pengujian dengan mengeluarkan item yang tidak valid. Maka diperoleh hasil seperti Tabel 11.

**Tabel 11.** Hasil uji validitas kuesioner item total faktor suasana kerja ke-2

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00014	4,13	,317	0,504	
VAR00015	4,03	,281	0,504	

Dari output diatas dilihat bahwa pertanyaan yang valid adalah VAR00014 dan VAR00015. Nilai Cronbach' alpha untuk VAR00014 dan VAR00015 adalah 0,670 sehingga dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan tersebut baik.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk faktor kinerja karyawan ditampilkan pada Tabel 12 dan Tabel 13.

**Tabel 12.** Hasil uji validitas kuesioner item total kinerja karyawan ke-1

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Squared multiple correlations</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00016	50,38	10,446	0,167	0,642	0,840
VAR00017	50,50	10,667	0,152	0,671	0,837
VAR00018	50,50	9,795	0,456	0,458	0,821
VAR00019	50,38	9,728	0,436	0,622	0,822
VAR00020	50,33	9,404	0,524	0,725	0,815
VAR00021	50,45	9,997	0,397	0,424	0,824
VAR00022	50,53	9,948	0,293	0,397	0,834
VAR00023	50,45	9,587	0,479	0,651	0,819
VAR00024	50,30	8,728	0,770	0,597	0,795
VAR00025	50,33	8,943	0,704	0,643	0,801

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Squared multiple correlations</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00026	50,55	9,279	0,653	0,781	0,807
VAR00027	50,63	9,163	0,636	0,756	0,807
VAR00028	50,20	9,138	0,503	0,659	0,818

Dari output diatas dapat dilihat bahwa pertanyaan yang tidak valid adalah pertanyaan VR00016,VR00017,VAR00022. Oleh karena itu, maka dilakukan lagi pengujian dengan mengeluarkan item yang tidak valid. Maka diperoleh hasil seperti Tabel 13.

**Tabel 13.** Hasil uji validitas kuesioner item total kinerja karyawan ke-2

<i>Variables</i>	<i>Scale mean if item deleted</i>	<i>Scale variance if item deleted</i>	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>Squared multiple correlations</i>	<i>Cronbach correlation's Alpha if item deleted</i>
VAR00018	38,03	7,666	0,524	0,494	0,850
VAR00019	37,90	7,579	0,510	0,451	0,851
VAR00020	37,85	7,413	0,544	0,417	0,848
VAR00021	37,98	7,974	0,405	0,308	0,858
VAR00023	37,98	7,563	0,505	0,320	0,851
VAR00024	37,82	7,071	0,676	0,590	0,836
VAR00025	37,85	7,156	0,657	0,686	0,838
VAR00026	38,07	7,199	0,729	0,781	0,833
VAR00027	38,15	7,105	0,701	0,783	0,835
VAR00028	37,73	7,333	0,460	0,352	0,858

Dari output diatas dilihat bahwa pertanyaan yang valid adalah VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028. Nilai Cronbach' alpha adalah 0,859 sehingga dikatakan bahwa reliabilitas pertanyaan tersebut baik.

### 3.2 Uji Korelasi

Output SPSS dari uji korelasi ditampilkan pada Tabel 14. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh dengan nilai level signifikan kompensasi sebesar 0,404; perlakuan yang adil sebesar 0,019 dan suasana kerja sebesar 0,001. Dengan nilai *level of significant* di bawah nilai level kesalahan sig  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,404 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel perlakuan yang adil ( $X_2$ ) sebesar  $0,019 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,001 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

**Tabel 14.** Hasil uji korelasi

		Kompensasi	Perlakuan yang adil	Suasana kerja	Kinerja
Kompensasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	,380*	,162	-,135
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,016	,319	,404
	N	40	40	40	40
Perlakuan yang adil	<i>Pearson Correlation</i>	,380*	1	,331*	,369*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,016		,037	,019
	N	40	40	40	40
Suasana kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,162	,331*	1	,514**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,319	,037		,001
	N	40	40	40	40
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	-,135	,369*	,514**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,404	,019	,001	
	N	40	40	40	40

\* korelasi signifikan pada level 0,05 (2-tailed).

\*\* korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed)

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai t hitung dari tabel  $X_1$  memiliki t hitung sebesar -0,135 dengan probabilitas 0,404 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tidak akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sebenarnya bertentangan dengan teori yang ada. Seharusnya, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja karyawan meningkat. Ada banyak faktor yang membuat variabel kompensasi ini bertentangan dengan teori, misalnya dengan kebijakan peningkatan kompensasi berupa gaji pokok, insentif, kenaikan kompensasi tetapi tidak adanya lembur diluar jam kerja sehingga karyawan kurang puas dengan hasil yang diperoleh. Pemberian kompensasi yang tidak disesuaikan dengan beban kerja pegawai juga menimbulkan kecemburuan sosial yang menurunkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan harus memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar mereka lebih termotivasi.

#### 3.3.2 Perlakuan yang Adil ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai t hitung  $X_2$  memiliki t hitung sebesar 0,369 dengan probabilitas 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel perlakuan yang adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin



tinggi perlakuan adil yang diberikan maka akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa, perlakuan yang adil mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja. Bagi pegawai yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pegawai yang kurang berprestasi diberimotivasi untuk berprestasi supaya dapat diberikan promosi jabatan sebab perlakuan yang adil juga akan membantu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini akan terlihat dari kesediaan karyawan untuk berbuat melebihi ekspektasi semisal membantu rekan kerja yang sedang memiliki beban kerja yang berat dan juga tidak akan suka mengeluh, bermalas-malasan, melainkan senantiasa termotivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan kualitas tertinggi.

### 3.3.3 *Suasana Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $X_3$  memiliki  $t$  hitung sebesar 0,514 dengan probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin bagus suasana kerja yang menarik ada ditempat kerja maka akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa suasana kerja yang menarik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat deskripsinya hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama pegawai sehingga suasana kerja tidak membosankan yang tentunya ditunjang dengan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan. hal itulah yang harus disadari dan dimengerti sepenuhnya oleh para pemegang keputusan disetiap perusahaan. karena suasana kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT ABC khususnya pada departemen rajut di Karanganyar yaitu faktor perlakuan yang adil dan faktor suasana kerja. Terdapat pengaruh hubungan negatif dan tidak signifikan faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT ABC khususnya pada departemen rajut di Karanganyar. Hal ini terjadi karena dengan kebijakan Peningkatan kompensasi berupa gaji pokok, insentif, perusahaan justru menghapuskan uang lembur di luar jam kerja sehingga pegawai kurang puas dengan hasil yang diperoleh. Pemberian kompensasi yang tidak disesuaikan dengan beban kerja pegawai juga menimbulkan kecemburuan sosial yang menurunkan kinerja karyawan Selain itu perusahaan harus memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar mereka lebih termotivasi.

Peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi dengan menggunakan variabel lain seperti kemampuan dan faktor individu. Selain itu dapat mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih

banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam, 2007, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu.S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2001, *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta-2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Nugroho, Rahmat, 1996, *Perilaku Konsumen*, Edisi Revisi, PT. Kharisma Putra Utama, Jakarta
- Hadiati, Sri, 2001, "*Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*", Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta