

Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing Ground Keeping* Di Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe

This study examined and analyzed the effect of compensation and work facilities on the performance of outsourcing ground-keeping employees at PT. PAG Lhokseumawe. This study used the Census sample method and primary data by distributing questionnaires to 58 respondents. The method of data analysis used was multiple linear regression analysis. The results of partial tests showed that compensation had a positive and significant effect on performance, work facilities had a positive and significant effect on performance. Simultaneously, compensation, work facilities, and a positive and significant impact on the performance of PT. PAG Lhokseumawe outsourcing ground-keeping employees.

Keywords: *Compensation, work facilities, employee performance.*

**Sullaida¹
Nurmala²
Khairawati³**

*^{1,2,3} FEB Universitas
Malikussaleh
sullaida@unimal.ac.id*

PENDAHULUAN

Kebersihan lingkungan berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peran tenaga kerja pemeliharaan lingkungan (*ground keeping*) dalam pengelolaan dan perawatan. Maka wajar apabila kinerja *ground keeping* menjadi penentu kenyamanan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bagian produksi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia harus dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai. pemberian kompensasi kepada para karyawan yang adil dan selengkap mungkin akan meningkatkan kinerja. Kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Perusahaan PT. Perta Arun Gas (PT. PAG) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Regasifikasi dengan wilayah yang sangat luas dan memanfaatkan infrastruktur eks PT. Aron. Melihat hal itu seharusnya kinerja *ground keeping* dalam pemeliharaan lingkungan perusahaan ditingkatkan agar lebih optimal. Namun muncul fenomena kinerja didalam perusahaan seperti kuantitas kerja para karyawan *outsourcing* yang belum benar-benar dioptimalkan. Hal ini terlihat dari rerumputan dan semak-semak yang masih sangat panjang dan tidak sedikit juga menyelimuti pagar dan pipa-pipa didalam perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan dari kualitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para karyawan, namun kualitas pekerjaan para karyawan sudah baik dengan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan, pelaksanaan tugas para karyawan juga sudah baik dengan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan akurat dan sedikit kesalahan. Setelah itu mengenai tanggung jawab para karyawan *outsourcing ground keeping* ini juga sudah baik dengan hadir tepat waktu setiap harinya.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan *ground keeping* perusahaan PT. PAG Lhokseumawe yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan *outsourcing ground keeping* menunjukkan hal-hal yang sudah baik dan menjadi kepuasan bagi para karyawan seperti dalam pemberian upah, insentif dan tunjangan. Namun terdapat juga hal-hal yang dianggap belum baik dan masih menjadi ketidakpuasan karyawan seperti dalam pemberian gaji yang diberikan tidak tepat waktu setiap bulannya. Pada saat pemberian gaji, para karyawan hanya di berikan setengah dari yang di janjikan atau disebut juga pinjaman dan setengahnya lagi ditangguhkan pada bulan depan dan begitu seterusnya.

Fasilitas yang di terima oleh para karyawan *outsourcingground keeping*. Fasilitas kerja yang diterima oleh para karyawan *outsourcingground keeping* PT. PALMA NAFINDO yang merupakan sub perusahaan PT. PAG sangat memadai dengan prasarana, ruangan kesehatan dan juga alat transportasi yang layak. Namun mesin yang digunakan sering mengalami permasalahan dalam penyediaan bahan bakar, sehingga membuat para karyawan yang telah datang kelapangan tidak dapat bekerja akibat bahan bakar fasilitas yang di gunakan tidak tersedia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis” (Hasibuan, 2019), sedangkan menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Hasibuan (2019), Kompensasi seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan

Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Selanjutnya menurut Ovidiu dalam Ika Fuzi (2018) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Menurut Sofyan (2004), Fasilitas kerja dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Mesin dan Peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Ruangan Kesehatan
5. Bangunan
6. Alat Transportasi

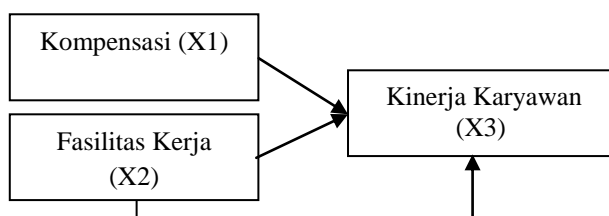
Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung jawab

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di gambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

- H1. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* di perusahaan PT.PAG.
- H2. Fasilitas Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* di perusahaan PT.PAG.
- H3. Kompensasi, Fasilitas Kerja, diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* di perusahaan PT.PAG.

METODE PENELITIAN

Objek dan lokasi

Objek yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para karyawan *outsourcing ground keeping* di perusahaan PT. Perta Arun Gas (PT. PAG) Lhokseumawe. Dan lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. PAG Jalan Medan-Banda Aceh, Blang Lancang, Kecamatan Muara Satu, Kota Lhokseumawe, Aceh.

Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan *outsourcing ground keeping* PT.PAG

Lhokseumawe yang berjumlah 58 orang, dengan menggunakan metode sampel sensus atau keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel didalam penelitian ini, Sugiyono (2018). Jenis penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dan sumber data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuisioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuisioner menggunakan teknik skala likert. Menurut Sugiyono (2018) menyebutkan skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sifat, pendapatan, dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial,

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila:

1. Hasil Alpha Cronbach(a) > 0,60 = reliabel
2. Hasil Alpha Cronbach(a) < 0,60 = tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang termasuk kedalam uji asumsi klasik antara lain, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data didalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat didalam penelitian ini, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien
- X1 = Kompensasi
- X2 = Fasilitas kerja
- e = Error

Pengujian Hipotesis

Adapun pengukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan alat analisis statistik berupa uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel Kompensasi (X1)		
Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
1	0.704**	Valid
2	0.868**	Valid
3	0.784**	Valid
Variabel Fasilitas Kerja (X2)		
Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
1	0,510**	Valid
2	0,498**	Valid
3	0,678**	Valid
4	0,791**	Valid
5	0,765**	Valid
6	0,543**	Valid
Variabel Kinerja (Y)		
Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
1	0.773**	Valid
2	0.815**	Valid
3	0.807**	Valid
4	0.824**	Valid
r _{tabel} 0,259		

Sumber :Hasil Penelitian, Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel independen maupun dependen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel dengan signifikan sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach alpha	Reliabilitas
Kompensasi (X1)	0.694	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,710	Reliabel

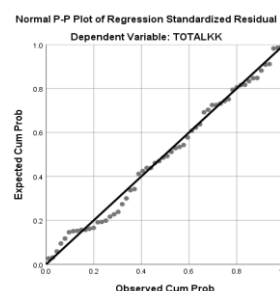
Kinerja (Y)	0,847	Reliabel
Konstanta : 0,6		

Sumber :Hasil Penelitian, Data Diolah 2021

Berdasarkan pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha pada tabel setiap variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur)

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini disampaikan hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar berikut :

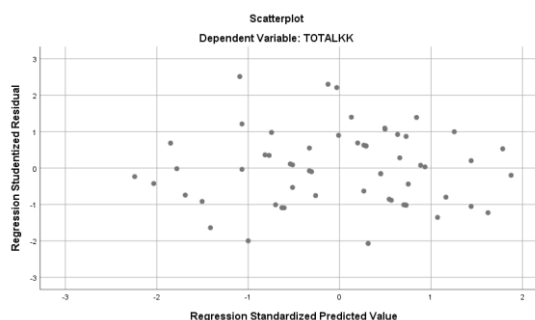


Gambar 1. Hasil Uji Probability-Plot

Dapat dilihat dari gambar bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwasanya data penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat jika pola data tersebar di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.705	1.419
	Fasilitas Kerja	.725	1.379

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10. Sehingga tidak terjadi gejala korelasi antara variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil regresi ini bertujuan untuk melihat besarnya peranan yang diberikan Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) didalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Sig
Constant	0,806	0,329	0,743
Kompensasi (X1)	0,365	2,230	0,030
Fasilitas Kerja (X2)	0,266	2,541	0,014

R = 0,671
R² = 0,451
Adjusted R² = 0,420
t_{tabel} (0,05) = 1,672
F_{hitung} = 14,761
F_{tabel} = 2,78

Sumber: Data primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,806 + 0,365X_1 + 0,266X_2$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,806 sehingga dapat diartikan apabila Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) dianggap konstan maka diprediksi Kinerja Karyawan *Outsourcing Ground Keeping* (Y) adalah sebesar 0,806 yang diukur dengan skala Likert.
2. Nilai koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,365, sehingga dapat diartikan apabila Kompensasi ditingkatkan 1 satuan nilai maka, diprediksi Kinerja Karyawan *Outsourcing Ground Keeping* (Y) akan meningkat sebesar 0,365.
3. Nilai koefisien Fasilitas kerja (X2) sebesar 0,266, sehingga dapat diartikan apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan 1 satuan nilai maka, diprediksi Kinerja Karyawan *Outsourcing Ground Keeping* (Y) akan meningkat sebesar 0,266.

Berdasarkan Tabel 2 Nilai R adalah sebesar 0,671 artinya nilai korelasi antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1% artinya bahwa variabel independen (kompensasi dan fasilitas kerja) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen. Nilai R² adalah sebesar 0,451 atau 45,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan fasilitas kerja sebesar 45,1% dan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar penelitian ini (*error term*).

Uji – t (Ujia Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas, untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} sebesar 2,230 > 1,672 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} dengan tingkat signifikansi < α = 0,05, maka hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, untuk variabel fasilitas kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} sebesar 2,541 > 1,672 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} dengan tingkat signifikansi < α = 0,05, maka hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.

Uji – F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan Tabel diatas

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $14,761 > 2,78$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka hipotesis menyatakan menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dengan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing ground keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing Ground Keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.

Saran

Diharapkan kepada perusahaan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe agar memberikan gaji lebih tepat waktu dan sesuai dengan besaran yang sudah ditentukan. Serta perusahaan harus cepat dalam hal penyediaan bahan bakar untuk mesin yang digunakan para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan *Outsourcing Ground Keeping* PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit Rosda Bandung
- Arikunto, Suharsimi. (2012). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. : Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Edison, Emron, dkk. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi**. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ika Fuzi. 2018. **Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh**". *Jurnal Magister Ekonomi*, Volume 2 No. 1 Hal 1-10 Aceh: Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Edisi Revisi). : Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti, H. J. (2018). **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kinerja**. Edisi Ke-5. Penerbit Rajawali Press. Jakarta.