

# **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUBA ELECTRIC POWER**

**Bambang Edy Agusno<sup>1)</sup>**  
*Pegawai PT Muba Electric Power*

**Choiriyah<sup>2)</sup>**  
*Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang*

*Abstract*

*This research was done to investigating the impact of compensation, work environment, and leadership style on performance PT Muba Electric Power. This research using descriptive-verify survey design. The variables in this research are compensation, environment work, leadership style, and performance of employees. The analysis of this research is employees performance of multiple regression analysis. The result described that the coefficient correlation (R) is 0.801. The independent variables integratively could describe the dependent variables with the contribution is 64,2%. Besides, the value of F is 4,210 which is significant. It can be conclude that compensation, environment work, and leadership style have an impact on performance of employees PT Muba Electric Power.*

*Keyword: compensation, work environment, leadership style, performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. MSDM merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan tantangan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan SDM sendiri dapat dilihat lewat kinerjanya.

PT MEP merupakan salah satu perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap kinerja SDMnya. Berdasarkan studi pendahuluan tampaknya kinerja karyawan PT MEP belum maksimal, sehingga pelayanan kurang memuaskan. Akibatnya timbul banyak pelanggaran dan komplain dari pelanggan akibat: pencatatan pemakaian listrik (hitungan Kwh) secara asal-asalan (mencatat dari atas kuda), tiang instalatir yang roboh/patah tapi perbaikan/penggantian lamban, sering aliran listrik padam, pelanggan banyak yang tidak mau membayar biaya tagihan tepat waktu, dan ada masyarakat melakukan penyambungan listrik ke rumah secara *illegal*. Hal-hal tersebut menandakan bahwa pelayanan karyawan PT MEP belum dapat memuaskan sebanyak 16.158 pelanggan sehingga berakibat pada sering tidak tercapainya target tagihan rekening setiap bulannya.

---

<sup>1</sup> Koresponden Penulis: bea\_3m@yahoo.com

<sup>2</sup> Koresponden Penulis: choiriyah\_ump@yahoo.co.id

Belum maksimalnya kinerja tersebut dimungkinkan karena banyak hal, salah satu diantaranya adalah masalah kompensasi. Mengacu pada jenis kompensasi yang diterapkan, bahwa secara tersurat besaran uang lembur mengacu kepada SK Menakertrans Nomor: 102 tahun 2004, namun di dalam pelaksanaannya, kompensasi lembur diberikan hanya kepada karyawan kantor dari golongan 10 sampai 20 (staf) saja, sedangkan golongan 9 sampai dengan golongan 1 tidak mendapat kompensasi walaupun kerja lembur, dengan alasan loyalitas dari jabatan yang sudah dimiliki (wawancara, Hary, Kadiv Niaga: 6 April 2010). Selain itu, karyawan lapangan atau teknisi tidak mendapatkan kompensasi lembur namun diganti dengan uang saku piket dan uang pengganti BBM. Uang saku tersebut diberikan apabila terjadi halangan jaringan di lapangan atau pemberian pelayanan pelanggan sekalipun bekerja diluar jam wajib kerja, (wawancara, Iwan, Kadiv Teknik: April 2010). Hitungan uang saku tidak sama dengan hitungan dalam pemberian uang lembur, karena uang saku hanya dihitung satu kali perhari (bukan berdasarkan lamanya waktu lembur).

Kompensasi *financial* berupa kenaikan upah pokok berkala umum (*general increase*) belum pernah diberikan kepada karyawan, juga Jaminan Pelayanan Kesehatan (JPK), kenaikan upah pokok berkala karena prestasi kerja (*merit increase*) yang semestinya dua kenaikan upah pokok ini diberikan setiap 3 (tiga) tahun. Penyesuaian kompensasi tanggungan ada atau bertambahnya tanggungan (anak) maksimum 2 (dua) orang, kompensasi ini juga belum diberikan. Sebagai pengganti jam kerja selama 8 jam per hari, seluruh karyawan mendapat pengganti biaya makan dengan besaran bervariasi (wawancara, lebih dari 7 orang karyawan).

Terkait lingkungan, secara fisik PT MEP beralamat di Petromuba Building lantai 3, dengan jumlah ruangan hanya 2 buah dengan ukuran masing masing 8 x 16 M<sup>2</sup> yang kemudian ruang tersebut di sekat dengan triplek menjadi beberapa ruangan, dengan masing-masing luasnya tidak lebih dari 3 x 3 M<sup>2</sup>, ditambah lagi dengan menumpuknya peralatan kerja yang tidak tersusun rapi (karena tidak ada tempat). Dilantai 2 (dua) terdapat sebuah *cafe* dengan *full music* nya dan 2 (dua) buah toko pakaian dan alat-alat rumah tangga, toko buku dan kantor perusahaan swasta. Sedangkan di lantai dasar merupakan pusat perbelanjaan (mini market), salon, bank, toko buku, toko pakaian, *counter HP*, toko sepatu, toko mainan anak-anak, dan pusat siaran radio lokal nama: Gema Randik.

Lingkungan kantor PT MEP ini terasa padat, sempit, ramai dan bising atau gaduh, penuh dengan hiruk pikuk aktivitas masyarakat umum. Suasana ini sering mengakibatkan arsip penting tidak diketemukan atau hilang, pelayanan konsumen sering terganggu karena ruang sempit. Konsentrasi karyawan bekerja juga terganggu oleh alunan musik dari *cafe* bahkan pernah terjadi keributan karyawan PT MEP dengan karyawan *cafe Resto*.

Selain faktor fisik, komunikasi antara bawahan dengan atasan terjadi secara struktural, pengawasan serta sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan belum dilaksanakan secara optimal. Ada karyawan bekerja jika ada perintah tertulis saja bahkan sering karyawan menghindar untuk melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas masih rendah serta pembagian tugas terhadap kerja masih sering tumpang tindih. Pimpinan disiplin terhadap pekerjaan, bersikap sportif dan melaksanakan aturan perseroan, seperti: dalam pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), konsekuen terhadap waktu dan melaksanakan kewajiban selaku pimpinan anak perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Dalam pembinaan jenjang karir juga belum dilakukan oleh manajemen perusahaan, walaupun ada karyawan yang memiliki kreatifitas menonjol, rajin, loyal terhadap pekerjaan dan berprestasi. Tenaga kerja teknisi bekerja jika ada halangan dilapangan saja, selainnya dihabiskan dengan ngobrol dan main *game* di komputer. Komunikasi yang bersifat pengarah, informasi dan pemberitahuan kepada bawahan berlaku sesuai dengan standar baku dalam struktur perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Muba Electric Power di Sekayu Kabupaten MUBA.
- b. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT MEP di Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian sejenis dilakukan oleh Tri (2009) dengan judul: Pengaruh Kesesuaian Penempatan kerja, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Pada penelitiannya variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, kesesuaian penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengambilan data kuesioner. Dalam penelitian digunakan sejumlah 69 sampel dengan teknik sampling *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kesesuaian penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara bersama-sama maupun secara parsial

Penelitian lain dilakukan oleh Nasution (2008) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Daerah Kabupaten MUBA. Variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif gaya dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BKD Daerah Kabupaten MUBA

### **2. Landasan Teori**

#### **Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2008:260) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun Bernardin dalam Ambar (2003:224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja terjemahan dari *performance*, berarti: 1) perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, 2) pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya, 3) hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Soelaiman (2009:280) mengatakan kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau kelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Dari batasan-batasan yang dikemukakan oleh para ahli di atas jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah dilakukannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka, kinerja memiliki unsur pengetahuan, kemampuan, disiplin, kecakapan serta ketelitian sehingga memperoleh hasil yang baik. Serta mengandung rencana kinerja dengan tiga komponen utamanya yaitu: uraian jabatan, sasaran kinerja dan rencana tindakan kinerja.

Banyak dimensi manajerial yang dapat digunakan sebagai media organisasi dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Marihot (2008:134) penilaian kinerja adalah suatu penilaian sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan. Masalah-masalah pokok dalam pelaksanaan sistem penilaian mencakup siapa yang mengadakan penilaian, obyek yang dinilai dan metode penilaian yang harus diterapkan, masing-masing harus ada hubungan dengan pekerjaan, dalam melaksanakan penilaian masing-masing menggunakan ukuran dalam usaha memberikan umpan balik kepada karyawan. Agar efektif ukuran penilaian harus berhubungan dengan hasil yang dicapai pada setiap bagian pekerjaan.

Sedangkan A. Sihotang (2007:185) mengungkapkan bahwa penilaian itu dilakukan agar bisa berjalan secara adil, objektif dan terhindar dari *like and dislike* maupun KKN. Soelaiman (2007:280) bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal atau terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Menurut Rusdy (2009:305) kinerja dan penilaian kinerja merupakan aspek penilaian manajemen kinerja, kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Aspek-aspek yang dinilai dalam sistem manajemen kinerja: sasaran kerja, kompetensi serta proses siklus kesinambungan, dengan memiliki proses siklus yang tidak terhenti, proses perencanaan, proses pengarahan dan evaluasi.

### **Kompensasi**

Menurut A. Sihotang (2007:220), kompensasi itu adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Sedarmayanti (2008:239) menyatakan bahwa, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Malayu (2005:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan kompensasi menurut Malayu (2005:121) dan Rusdy (2009:167) bertujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, hubungan dengan serikat buruh (*labor union*) dan pemerintah. A.Sihotang (2007:220) akan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan dapat juga memotivasi karyawan. Dewasa ini imbalan *nonfinancial* telah menjadi dimensi penting bagi suatu organisasi. Imbalan atas pengakuan (*recognition*), perhatian (*attention*), dan pujian (*praise*) merupakan imbalan sosial yang berpengaruh bagi kebanyakan orang, dan bentuk imbalan ini harus menjadi perhatian bagi organisasi agar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Namun, sebelum kompensasi diberikan dan diterima karyawan, terlebih dahulu melalui proses kerja atas balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa sangat penting arti, fungsi dan tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Jika para anggota organisasi diliput oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Rusdy (2009:32) lingkungan bagi organisasi dapat berupa lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal bersifat dapat dikendalikan yaitu variabel yang bersifat *controllable variables* dimana akan dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Secara *micro* akan mempengaruhi motivasi dan produksi. Lingkungan eksternal adalah *uncontrollable variables* (tidak dapat dikendalikan). Lingkungan eksternal terdiri dari variabel diluar organisasi dan akan berpengaruh kepada manajer dalam mengambil keputusan.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori: Pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja: kursi, meja dan sebagainya). Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan melakukan pekerjaan yang baik. Karyawan atau individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan dan rutin, (Robbins, 2008:110).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah: lingkungan tempat perusahaan berada berupa kebendaan, seperti gedung, alat bantu pekerjaan dan sarana prasarana angkutan, atau kondisi karyawan pada waktu melakukan pekerjaan.

Sedangkan lingkungan nonfisik adalah: lingkungan diluar manusia dan benda. Seperti: komunikasi antar karyawan, bawahan dan atasan, motivasi dan suasana hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan dan juga prestasi, atau suasana dan situasi karyawan pada waktu melakukan pekerjaan.

### ***Gaya Kepemimpinan***

Menurut Malayu (2005:13) kepemimpinan adalah: gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Menurut A. Sihotang (2007:258) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang, agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang memang dikehendaki bersama. Menurut Dessler (2006:4) kepemimpinan adalah mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah gaya perilaku yang dipengaruhi seseorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para bawahannya, dengan titik berat tertentu baik pada penyelesaian tugas-tugas oleh bawahan ataupun pembinaan hubungan manusia yang serasi dengan bawahan, sesuai dengan tipe dan karakteristik pemimpin.

Banyak ahli mengemukakan tipe dan jenis pemimpin, diantaranya adalah:

- 1) Perilaku tugas merupakan kadar upaya pemimpin mengorganisasikan dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut), menjelaskan aktivitas kepada setiap anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya, dicirikan dengan menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara menyelesaikan pekerjaan secara rinci dan jelas.
- 2) Perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio emosional, gambaran-gambaran psikologis dan pemudahan perilaku.

Menurut Sedarmayanti (2008:143) sifat yang harus dimiliki pemimpin adalah: kemampuan bekerja dengan orang lain, kemampuan mendapat rasa hormat dan dukungan dari orang lain, tegas, antusias, imajinasi, kemampuan memberikan inspirasi kepada orang lain melalui keantusiasannya dan pandangan, kemauan bekerja keras, kemampuan menganalisis, integritas, dan kemampuan mengubah gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi. *Behavioral Theory* dalam Rusdy (2009:185) menyimpulkan gaya kepemimpinan tidak serta merta ada, akan tetapi dapat dipelajari. Tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang dianggap paling benar, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kebutuhan dan situasi yang ada.

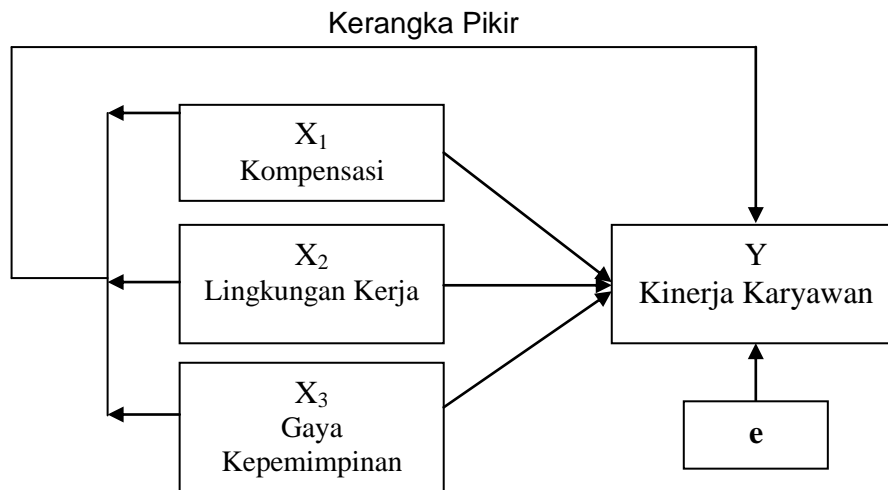
### **Kerangka Pemikiran**

Sejalan dengan penambahan penduduk, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, ditunjang dengan kemampuan daya beli masyarakat dalam memiliki perabot rumah tangga sebagai alat bantu memudahkan pekerjaan serta sarana komunikasi ke dunia luar, hampir semuanya menggunakan daya listrik.

Tidak sebandingnya permintaan dan kebutuhan dengan *supply* daya listrik dari PLN, memberikan peluang bagi PT MEP. Dalam pelaksanaan muncul permasalahan, di satu sisi PT MEP akan memenuhi permintaan masyarakat, disisi lain ada masalah *internal* perusahaan. Dalam usaha mewujudkan permintaan masyarakat, dan ada masalah internal perusahaan perlu dicarikan solusi supaya keduanya berjalan seimbang, dalam wujud penelitian ilmiah.

Masalah *internal* manajemen PT Muba Electric Power dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar: 1



### **Hipotesis**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas maka hipotesis yang diajukan dalam tesis ini adalah:

1. Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Muba Electric Power di Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Muba Electric Power di Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

### **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah PT MEP beserta segala aspek yang terkait dengan variabel-variabel yang sesuai dengan masalah penelitian. Adapun desain penelitiannya adalah desain korelasional yang menyatakan hubungan antara beberapa variabel yaitu kinerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya operasional variabel dapat dijabarkan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Matrik Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Semua pendapatan yang berbentuk barang langsung	1. Pemenuhan kebutuhan keluarga 2. Jaminan 3. Tambahan penghasilan

	maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan PT MEP.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pemberian penghargaan</li> <li>5. Promosikan</li> <li>6. Pelatihan/training, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat pilihan dan reguler serta mutasi/rotasi</li> </ol>
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan PT MEP berupa lingkungan eksternal dan internal yang terdiri dari beberapa variabel-variabel yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. komunikasi dan koordinasi</li> <li>2. Situasi lingkungan non fisik</li> <li>3. kondisi lingkungan fisik</li> <li>4. Sarana dan prasarana transportasi</li> <li>5. Kerjasama</li> <li>6. Etika moral</li> </ol>
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	Gaya pimpinan PT MEP mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami dan mendalami bawahan</li> <li>2. Menyamakan persepsi</li> <li>3. Pencapaian tujuan organisasi</li> <li>4. Perbuatan</li> <li>5. Larangan 7 keharusan</li> <li>6. Ajakan simpatik</li> <li>7. Penjelasan &amp; Pelaksanaan Perintah</li> </ol>
Kinerja (Y)	Hasil yang dapat dicapai oleh karyawan atau kelompok orang di PT MEP, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan terhadap target kerja/standar kerja</li> <li>2. Pemenuhan terhadap target/standar kerja</li> <li>3. Upaya peningkatan target kerja</li> <li>4. Kesesuaian spesifikasi</li> <li>5. Upaya peningkatan mutu</li> <li>6. Tiada komplain terhadap mutu hasil kerja</li> <li>7. Prioritas kerja, prosedur kerja</li> <li>8. Penghematan</li> <li>9. Kemampuan dalam team work</li> <li>10. Memotivasi teman sejawat</li> <li>11. Mengambil inisiatif</li> </ol>

Sumber : Dari berbagai teori, 2011

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT MEP Kabupaten Musi Banyuasin yang terdiri dari 31 orang. Semua karyawan dari pembina sampai staf menjadi sampel dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi kurang dari 50 orang. Data yang digunakan adalah data primer (*primary data*), yaitu data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Semua data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang dikumpulkan dilakukan proses pengujian regresi untuk melihat pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Hasil perhitungan yang diperoleh ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,5508(a)	,3034	,256	,25086

a Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 di atas tampak nilai korelasi berganda sebesar 0,801 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja di PT MEP adalah kuat. Koefisien determinan diperoleh sebesar 0,642 yang berarti pengaruh ketiga variabel mencapai 64% terhadap kinerja. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama-sama. Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel :

**Tabel 3. ANOVA(b)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	3,267	3	1,089	4,210	,012 <sup>a</sup>
Regression					
Residual	7,501	29	,259		
Total	10,768	32			

Sumber : Data olahan, 2010

Pada tabel 2 tampak nilai  $F_{hitung} = 4,210$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,394$  dengan probabilitas sebesar  $\alpha = 0,012$  dan alpha yang digunakan  $\alpha = 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT MEP.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(constant)	4,215	,932		4,522
	Kompensasi	1,115	,247	,512	4,513
	Lingkungan Kerja	1,094	,314	,087	3,480
	Gaya Kepemimpinan	,975	,240	,347	4,048

Sumber: Data Olahan, 2010

Berdasarkan tabel tersebut dapat dituliskan persamaannya :

$$Y = 4,215 + 1,115 X_1 + 1,094 X_2 + 0,975 X_3$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa, variabel-variabel dependent memberikan pengaruh positif terhadap variabel independennya masing-masing sebesar 1,115 untuk kompensasi, 1,094 untuk lingkungan, dan ,975 untuk gaya kepemimpinan.

Pada Tabel 4 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi = 4,513,  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja = 3,480 dan  $t_{hitung}$  dan untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar = 4,048. Ternyata  $t_{hitung}$  masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,039) sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_0$  ditolak. Ini berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT MEP.



## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan merupakan masalah utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dimaksudkan untuk memelihara dan menjaga sumber daya manusia itu sendiri dalam lingkungan perusahaan, hal ini disebabkan jika imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan dapat kehilangan karyawannya. Dengan demikian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau prestasi karyawan begitu juga dengan motivasi dari para manajer dan sesama rekan karyawan, pada akhirnya kompensasi dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi jawaban responden menunjukkan sebagian besar responden menyatakan persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, bahkan persetujuan tersebut mencapai 90% lebih. Hanya dua indikator yang persentase persetujuannya agak rendah yaitu bahwa karyawan diberi uang untuk pakaian dinas dan selain gaji, karyawan dihitung juga mendapatkan uang piket. Hal ini sejalan dengan fenomena yang dimunculkan, bahwa uang piket untuk teknisi hanya dihitung satu kali perhari, dan bukan berdasarkan lamanya waktu lembur. Apabila kondisi ini dikaitkan dengan kinerja, maka tampak karyawan tidak mengutamakan mutu dalam bekerja. Selanjutnya karyawan tidak lagi memprioritaskan tugas dan pekerjaan sebagai prioritas.

Karyawan sangat mengharapkan besaran pemberian dan pembayaran uang piket diberikan sepadan dengan uang lembur, yaitu dihitung sesuai dengan lamanya menangani permasalahan di lapangan. Harapan karyawan khususnya bagian teknisi adalah logis jika dihubungkan dengan waktu mereka pada saat menyelesaikan pekerjaan di lapangan yang menyita waktu yang cukup lama. Bahkan sering terjadi uang piket yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Besarnya persentase jawaban responden, bisa juga dipengaruhi oleh jumlah karyawan PT MEP di bagian teknisi lapangan yang memperoleh uang piket dan tidak mendapatkan uang lembur. Tidak jarang perbaikan atau pengawasan di lapangan hanya sebagai alasan untuk keluar kantor.

Untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya pihak manajemen memberi insentif atau besaran uang piket ditambah pada saat penyelesaian pekerjaan melampaui waktu kerja, seperti disaat mereka "dipaksa" harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu demi untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Sistem insentif ini sebaiknya diterapkan manajemen PT MEP, karena pemberian besaran uang piket telah ditetapkan oleh SK Direktur baru dapat diubah melalui RUPS-LB dihadapan para pemegang saham, sedangkan kebijakan dalam pemberian insentif dapat ditetapkan oleh Direktur tanpa harus menunggu pelaksanaan RUPS-LB.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik adalah faktor-faktor di luar manusia dalam perusahaan. Deskripsi jawaban responden menunjukkan secara umum lingkungan kerja dinilai baik. Indikator yang menunjukkan ketidaksetujuan responden terutama mengarah pada kenyamanan berjalan kaki karena jarak kantor dengan rumah dekat yaitu 27,27%. Nilai tertinggi sangat setuju adalah kantor berada di lantai tiga dan letaknya strategis dan di bawah kantor ada café dan suaranya tidak mengganggu yaitu 45,45%.

Sebagian besar jawaban responden menyatakan sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas kerja, dikarenakan 48% karyawan PT MEP adalah pekerja lapangan, yang sehari-harinya berada di luar gedung dan tidak banyak tahu apa-apa yang terjadi di lingkungan kantor. Selain itu 18 orang karyawan kantor, 50% nya

adalah wanita. Secara jujur responden akan memilih ruangan kantor dekat dengan pasar dan mini market sangat disenangi mereka. Bisa juga ini terjadi sebagai jawaban dari persepsi sebagian kecil karyawan PT MEP di beberapa ruangan mempunyai kondisi fisik lingkungan kerjanya belum memenuhi standar bagi perusahaan, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Seperti ruangan yang padat, sempit, menumpuknya peralatan atau berkas kerja yang jauh dari kesan apik dan rapi. Selain itu karyawan juga menganggap bahwa lingkungan kerja fisik lebih dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat kondisi lingkungan kerja.

Analisis lain terkait lingkungan, sebagian besar karyawan PT MEP bertempat tinggal jauh dari kantor, sehingga karyawan dituntut untuk menggunakan alat transportasi untuk bisa sampai ke kantor. Pemenuhan tuntutan jarak rumah ke kantor membutuhkan tambahan biaya transportasi. Baik karyawan yang telah memiliki kendaraan sendiri maupun bagi karyawan yang menggunakan jasa transportasi lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam masalah jarak rumah ke kantor, dapat diberikan beberapa solusi bagi manajemen perusahaan. Pertama, tunjangan transportasi ditambah atau dinaikkan. Kedua, menyediakan sarana transportasi bagi karyawan. Ketiga, dibangun atau disediakan pemondokan yang dekat dengan lokasi kantor, bagi karyawan yang belum memiliki rumah sendiri.

Hasil penelitian membuktikan bahwa letak kantor di lantai tiga sedangkan di lantai dua ada café dengan alunan musiknya non stop dari pukul 09.00 sampai berakhirnya jam kerja bagi karyawan, di lantai satu dipenuhi dengan kesibukan masyarakat secara rutin. Tidak jauh dari posisi kantor terdapat pusat perbelanjaan tradisional, dijadikan karyawan sebagai lingkungan yang justru dapat meningkatkan kinerja. Pekerjaan karyawan kantor PT MEP bukanlah pekerjaan yang menuntut konsentrasi penuh, melainkan hanya pekerjaan bersifat administrasi, sedangkan bagian keuangan memiliki ruang sendiri yang tertutup dan kedap suara.

Dengan situasi lingkungan kerja seperti ini, dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan PT MEP. Pertama, agar menghimbau bagian pengelola Petromuba Building (dalam hal ini PT Muba Link) untuk menambah tenaga keamanan sebagai antisipasi jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Kedua, membangun atau mencari kontrakan atau sewa gedung baru disekitar lokasi kantor sekarang, namun lebih nyaman dan representatif.

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja***

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT MEP. Gaya kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi perilaku tugas dicirikan dengan menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara menyelesaikan pekerjaan secara rinci dan jelas, dan perilaku hubungan antara atasan dan bawahan dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan hubungan sosio emosional, gambaran-gambaran psikologis dan pemudahan perilaku. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan akan menciptakan suasana kondusif dan kinerja karyawan dapat maksimal.

Hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan rata-rata 90% responden berpendapat bahwa gaya kepemimpinan baik, sedangkan 10% menyatakan biasa saja. Pernyataan yang paling kecil nilai sangat setuju adalah pimpinan sering memberi tugas yang menantang dan memberi semangat untuk mengejar prestasi yaitu 21,21%. Sedangkan nilai tertinggi sangat setuju adalah pimpinan memberi peluang karyawan untuk meraih prestasi, pimpinan sangat kreatif dan selalu memberikan contoh jujur dalam bekerja yaitu= 48,48%.

Kondisi ini dapat dilihat dari salah satu sistem yang diterapkan oleh pimpinan disiplin dalam waktu efektif dan efisien dalam pengeluaran anggaran, sportif dalam memenuhi aturan perseroan. Langkah yang diterapkan oleh pemimpin cenderung disalah artikan oleh bawahan. Penerapan disiplin dan sportif membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis, komunikasi antara atasan dengan bawahan berjalan kaku, pengawasan kerja dari atasan belum dilaksanakan secara optimal, serta sanksi

terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan belum dilaksanakan secara sepenuhnya, pembagian tugas dari pimpinan masih sering tumpang tindih, pembinaan jenjang karir sama sekali belum diterapkan perusahaan.

Situasi seperti yang tergambar diatas, dikarenakan direktur utama baru beberapa bulan menjabat, wajar apabila hal-hal yang terjadi sebelum kepemimpinannya belum dapat diakomodir sepenuhnya. Sebagai reaksi dari penerapan gaya kepemimpinan direktur utama, karyawan hanya bekerja apabila ada perintah saja selainnya dihabiskan dengan ngobrol dan bermain *game*. Kondisi seperti ini jelas menimbulkan perasaan kurang simpatik bagi karyawan yang memiliki kreativitas menonjol, rajin, loyal terhadap pekerjaan dan berprestasi, karena mendapatkan perlakuan yang sama dimata pimpinan.

Seiring perjalanan waktu akan ada perubahan kearah yang baik, situasi seperti tergambar di atas adalah awal mula mengemban jabatan, perubahan suasana dan perbedaan penerapan peraturan adalah masalah utamanya. Perubahan kearah baik akan segera terwujud dengan bekal pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki akan ikut terbawa oleh direktur utama yaitu: seorang muslim, telah berusia uzur, mantan pejabat birokrat dan banyak memegang jabatan sosial di masyarakat.

Selain waktu ada cara lain untuk segera dapat mengatasi situasi tersebut yaitu antara lain: dewan komisaris atau pemegang saham agar memberikan rekomendasi kepada pimpinan perusahaan dengan jalan memberikan waktu kepada pimpinan perusahaan tadi untuk mengikuti pelatihan, *training*, *workshoop*, atau diklat-diklat mengenai manajemen sumber daya manusia. Dengan tujuan melalui pelatihan-pelatihan manajemen sumber manusia inilah pimpinan perusahaan diharapkan dapat bersikap dan bertindak secara profesional, arif dan bijak serta situasional. Kesemuanya ini dalam usaha memenuhi tuntutan dan kemajuan pola hidup masyarakat, dan peningkatan kinerja perusahaan yang menjadi keharusan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan daya listrik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

- a. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Muba Electric Power di Sekayu Kabupaten Banyuasin.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Muba Electric Power di Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

### **2. Saran**

Agar pengaruh kompensasi, lingkungan, dan gaya kepemimpinan lebih besar terhadap kinerja maka dianjurkan kepada pihak manajemen beserta dewan komisaris dan para pemegang saham PT Muba Electric Power untuk:

- a. Melaksanakan secara utuh peraturan perusahaan yang juga telah mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Segera mencari gedung perkantoran baru sebagai usaha menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- c. Melakukan koreksi guna penyesuaian diri dengan kondisi perusahaan dalam usaha meningkatkan harmonisasi komunikasi sebagai tujuan peningkatan produktivitas perusahaan dalam usaha mendapatkan hasil yang optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Alika

Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT Intan Sejati

- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Luthan Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- J. Supranto. 2000. *Teknik Sampling Untuk Survei & Eksperimen*. Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Malayu SP Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mudrajad Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Nasution. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Tidak Dipublikasikan. Palembang, Universitas Muhammadiyah.
- Rusdy A. Rifai. 2009. *Manajemen*. Palembang: Lembaga Penerbit Universitas Muhammadiyah
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siegel Sidney. 1994. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia  
Pustaka Utama
- Siswoyo Haryono. 2007. *Statistika Penelitian Manajemen*. Palembang: MMUTP
- Soelaiman Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja, Pusat Pengembangan Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: PT. Intermedia Personalialia Utama
- Stepen P. Robbin dan Timothy A Judge. 2008. Alih Bahasa Diana Angelica. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suharyadi Purwanto. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Tri Nurhayani. 2010, *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Palembang, Universitas Muhammadiyah
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

