

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (PERSERO) SUB. DEVISI REGIONAL III.1 KERTAPATI PALEMBANG

Edduar Hendri *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada dibidang Sumber Daya Manusia dan Administrasi pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang yang berjumlah 100 orang. Sedangkan pengambilan sampel mengacu pada pendapat Arikunto, maka penulis mengambil 50% dari jumlah karyawan yang dijadikan sebagai populasi sebanyak 100 orang, sehingga jumlah sample penelitian ini sebanyak 50 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara bersama-sama penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang. (2) Secara parsial penempatan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang. (3) Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang. (4) Secara parsial juga pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang.

Kata Kunci : *Penempatan karyawan, Lingkungan kerja, kompensasi, Prestasi kerja*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manusia sebagai faktor produksi merupakan makhluk hidup yang mempunyai akal, perasaan dan tujuan pribadi yang mana para pelakunya harus diberikan perhatian yang utama, oleh karena itu bagi pemimpin yang bijak harus memperhatikan setiap karyawannya dengan cara memeberikan gaji yang setimpal dengan posisi jabatan yang diembannya. Pemberian gaji yang sesuai dapat memotivasi setiap karyawannya dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan ada baiknya juga para pemimpin memberikan bonus kepada karyawan baik dalam berupa materi ataupun promosi jabatan yang lebih baik sehingga setiap karyawan bisa memacu kembali semangat kerjanya.

Adapun yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor Eksternal yang meliputi teknologi, peralatan dan metode kerja, dalam faktor ini pemimpin cukup memberikan hal-hal yang baru mengenai teknologi, peralatan dan metode kerja. Sehingga karyawan dapat merasakan hal yang baru pula misalnya dalam hal teknologi, yang tadinya hanya menggunakan mesin tik maka sekarang menggunakan komputer, begitu pula dengan peralatan dan teknologi yang tadinya masih menggunakan peralatan kerja yang tradisional atau sederhana sekarang menggunakan peralatan yang canggih.

Sedangkan untuk Faktor Internal pemimpin hanya memberikan

*) *Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg*

motivasi dan sistem manajemen yang baru antara lain skill dan training. Dalam hal ini pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada karyawannya sehingga dengan dorongan tersebut karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Sedangkan untuk pemberian sistem manajemen pemimpin cukup menggantikan sistem manajemen yang lama perusahaan dengan yang baru, sedangkan untuk skill dan training pemimpin harus memberikan pelatihan-pelatihan khusus sehingga skill karyawan dapat bertambah dari sebelumnya dan pemimpin juga harus memberikan training- training kepada karyawan sesuai dengan instansi yang ditunjuk.

Ada pun masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai penempatan karyawan yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan masih kurangnya pemberian kompensasi. Penempatan karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang selama ini kurang baik, dimana masih banyaknya posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan skill dan riwayat pendidikan, keadaan ini dapat menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Begitu juga lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang operasional perusahaan baik itu alat-alat perkantoran maupun fasilitas sarana lainnya seperti bangunan atau gedung, ruangan yang kurang memadai, kamar kecil serta alat penunjang lainnya,

keadaan ini dapat menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini adalah keuntungan atau laba.

Selain itu juga masih kurangnya karyawan yang memperoleh kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kembali tentang pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga ada keseimbangan antara perusahaan dan karyawan, sehingga terciptanya keselarasan antara keduanya sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian ini dengan judul : **PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (PERSERO) SUB. DEVISI REGIONAL III.1 KERTAPATI PALEMBANG.**

2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang peneliti ungkap dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang?
- b. Apakah terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?

- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?
- d. Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?
- d. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?

B. LANDASAN TEORI

1. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rifai, 2005: 170) atau dengan kata lain penempatan karyawan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja

dilingkungan suatu perusahaan (Namawi, 1997: 79). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (1983:135) syarat-syarat umum yang diperlukan sebagai dasar untuk menempati jabatan tertentu adalah :

1) Pengalaman.

Banyak pengalaman seorang karyawan sering kali dipakai salah satu syarat untuk bahan promosi sebab dengan banyaknya pengalaman diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak serta memiliki wawasan yang lebih luas dan sebagainya.

2) Tingkat Pendidikan.

Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan karyawan tersebut memiliki pemikiran yang berintelektual serta memiliki skill atau keahlian yang berkualitas.

3) Loyalitas.

Dengan memiliki loyalitas yang tinggi dapat diharapkan karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap jabatannya.

4) Kejujuran.

Untuk menempati jabatan tertentu kejujuran merupakan syarat yang penting.

5) Tanggung Jawab.

Suatu karyawan diperlukan rasa tanggung jawab yang besar

terhadap pekerjaannya, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam sistem penempatan karyawan.

6) Prestasi Kerja.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerja dan dalam hal ini dapat dari catatan-catatan prestasi kerja yang telah dikerjakan.

7) Inisiatif dan Kreatif.

Untuk menempati suatu jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang perlu diperhatikan agar terlaksananya tujuan perusahaan tersebut dengan baik dan benar.

Menurut Komarruddin (1985:104) syarat minimum dalam spesifikasi tugas atau jabatan lazimnya meliputi :

1. Pendidikan dan Pengalaman.
2. Mental dan keadaan psikis umumnya.
3. Keadaan jasmani seperti tinggi badan, kekuatan, indra dan umur.
4. Kemampuan teknis atau keterampilan berdasarkan latihan sebelumnya, dan kecepatan dan ketelitian dalam melayani alat mekanis.
5. Tanggung jawab terhadap bahan, perlengkapan, harkat dan tanggung jawab pribadi.

Sedangkan menurut Yoder (1985:210) spesifikasi jabatan itu lebih terinci meliputi:

1. Jenis Kelamin.
2. Kecakapan.
3. Latihan.
4. Pengalaman.
5. kekuatan fisik seperti kekuatan lengan, kaki atau punggung.
6. Kemampuan mental khusus, termasuk kecerdasan, ingatan, ketajaman indra dalam pengertian

rasa, pendengaran, penglihatan, penciuman dan perabaan.

7. Kualifikasi emosional khusus, seperti stabilitas, watak, dan introversi atau ekstroversi.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sarana-prasarana pendukung yang memadai adalah salah satu faktor yang sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Walaupun lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan semangat kerja, tetapi masih banyak organisasi atau perusahaan yang belum begitu memperhatikannya.

Menurut Ahyari (2002, h. 169) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja.

Menurut Moekijat (1989:11) Dalam pemilihan kantor faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan adalah:

1. Letak.

Meliputi hal dekatnya dengan pengangkutan, fasilitas-fasilitas Bank, kantor Pos, rumah makan, pasar, para langganan, dan sebagainya.

2. Kelayakan.

Yang paling penting adalah ukuran luas lantai untuk waktu sekarang dan kemungkinan untuk perluasan dimasa yang akan datang.

3. Pertimbangan Keuangan.

Meliputi biaya modal dan biaya pemeliharaan serta biaya penggantian gedung-gedung yang lama.

4. Faktor-Faktor Fisik.

Meliputi alat untuk naik turun dirumah yang bertingkat, alat

pemanas, penerangan, dan sebagainya.

Lingkungan kerja dapat dibedakan :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Moekijat (2004, h. 135) ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik dimana besar pengaruhnya terhadap kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup barangkali merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan tatusaha yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan jelas.

2) Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam dimana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psychologis, tetapi juga bersifat ekonomis. Warna tidak dapat dipergunakan sembarangan, hal ini khususnya adalah benar dalam kantor, dimana tujuannya adalah suasana yang patut dihormati tetapi menimbulkan kesan.

3) Musik

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik menggunakan

kekuatan psychologis dari pada suara dalam bentuk musik untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. "Pergunakanlah musik sambil bekerja" direncanakan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rohaniah dan penglihatan ; mengurangi ketegangan saraf dan menjadikan pegawai-pegawai merasa lebih baik.

4) Udara

Air Conditioning mengatur tekanan udara dengan mengawasi 4 unsur pokok : suhu, peredaran, kelembaban dan kebersihan. Adalah mungkin hanya mengawasi tiga atau dua atau dalam kenyataannya hanya satu daripada unsur-unsur ini, tetapi pengawasan demikian adalah lebih tepat disebut sebagai bagian bukan sebagai *air conditioning* yang lengkap. Kecuali untuk menambah kesehatan dan kesenangan pegawai, *air conditioning* memberikan keuntungan ekonomis.

5) Suara

Kantor yang gaduh jarang merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh tidak menyenangkan dan menimbulkan kekacauan. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telpon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik. Menurut para dokter, suara mengakibatkan perubahan dalam peredaran darah dan pikiran. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruhnya, tetapi setelah beberapa waktu

orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut As'ad (2002 : 115) ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja non fisik dimana besar pengaruhnya terhadap kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap pekerja adalah latar belakang keluarga pekerja. Pada perusahaan jasa, faktor psikologis yang berupa beban sosial sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dan masuk dalam pertimbangan perencanaan lingkungan kerja.

2) Status sosial

Faktor status sosial obyek analisa lingkungan kerja diperlihatkan secara signifikan dari jabatan structural seorang pekerja dalam kantornya. Semakin tinggi jabatan structural karyawan semakin besar pula kewenangan dan keleluasan untuk mengambil keputusan di lapangan, dengan demikian dalam perencanaan lingkungan kerja gap jabatan antar pekerja di suatu lingkungan kerja sangat perlu dipertimbangkan terhadap akses psikologis bagi pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

3) Hubungan kerja dalam kantor

Yaitu hubungan kerja antar pekerja dan pekerja dengan pimpinan yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja. Hubungan ini patut untuk

dipelajari lebih mengingat adanya perbedaan keinginan di semua pekerja yang terlihat dalam jalannya perusahaan.

3. Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2003:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh dosen. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran kompensasi, baik yang berupa uang maupun yang bukan uang (*non financial*).

Pemberian kompensasi biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas, bukan hanya gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan, tapi tidak suatu dimensi yang nonfinancial. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian pekerjaan dan kesetiaan dalam lembaga/organisasi. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran dalam bentuk upah, gaji, honor, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan. Penghargaan nonfinansial seperti ujian, menghargai diri sendiri,

dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dengan baik. Sebaiknya, tanpa kompensasi yang cukup, akan menurunkan tingkat kualitas dan kuantitas pegawai.

Akibat dari ketidakpuasan akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran pegawai, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana tidak nyaman di kalangan pegawai.

Komponen Kompensasi terdiri dari :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima dosen sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan lembaga. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah lembaga.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayar kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah

dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Honor

Honor merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada dosen karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompesasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan lembaga/organisasi terhadap semua dosen sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para dosen. Contohnya, berupa fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dalam prakteknya kompensasi yang diberikan antara satu lembaga dengan lembaga lain relatif berbeda.

4. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut The Liang Gie (2002 :191) prestasi kerja adalah pemberian dorongan terhadap tindakan – tindakan yang dijalankan oleh bawahan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Sedangkan Menurut Siswanto (1989 :195) prestasi kerja adalah hasil

kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Dari definisi beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah : hasil kerja dari setiap karyawan yang dinilai oleh perusahaan atau orang yang berwewenang, sebagai pedoman atau acuan bagi perusahaan apakah karyawan tersebut berkualitas atau tidak serta berhak atau tidak untuk memperoleh kompensasi atau peningkatan jabatan yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (1983:10-30) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan/pegawainya.

Pengertian "cukup" ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan kegairahan kerja para pegawainya.

Perlu dicatat disini bahwa yang dimaksud gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tetapi dalam bentuk yang lain. Misalnya: jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan

rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam kurun waktu tertentu) menciptakan suasana santai.

Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi/piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

Pengaruh yang diakibatkan karena itu cukup besar, kegairahan kerja para karyawan akan timbul karenanya. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan masa satu naungan di bawah nama perusahaan.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu perusahaan akan cepat maju karena cara kerja karyawan cukup baik.

Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya bila pemimpin memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain.

- 5) Tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang telah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan.

- 6) Berikan kesempatan untuk maju
Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Bagi perusahaan yang baik bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi bahkan pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawannya. Tentu saja para karyawan akan menyambutnya dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong kegairahan kerja.

- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.

Kegairahan kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang erat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

- 8) Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggungjawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan merasa senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat dirasakan juga oleh mereka.

Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang dijelaskan dimuka.

- 9) Sekali-kali para karyawan/pegawai perlu juga diajak berunding

Di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding. Misalnya kita akan merencanakan menaikkan penjualan sebanyak 25% untuk tahun depan. Maka setiap karyawan yang bertugas dibidang penjualan, produksi, pembelian dan keuangan sebaiknya diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding maka perasaan bertanggungjawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.

10) Pemberian insentif yang terarah
Agar perusahaan memperoleh hal secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan di atas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para karyawan.

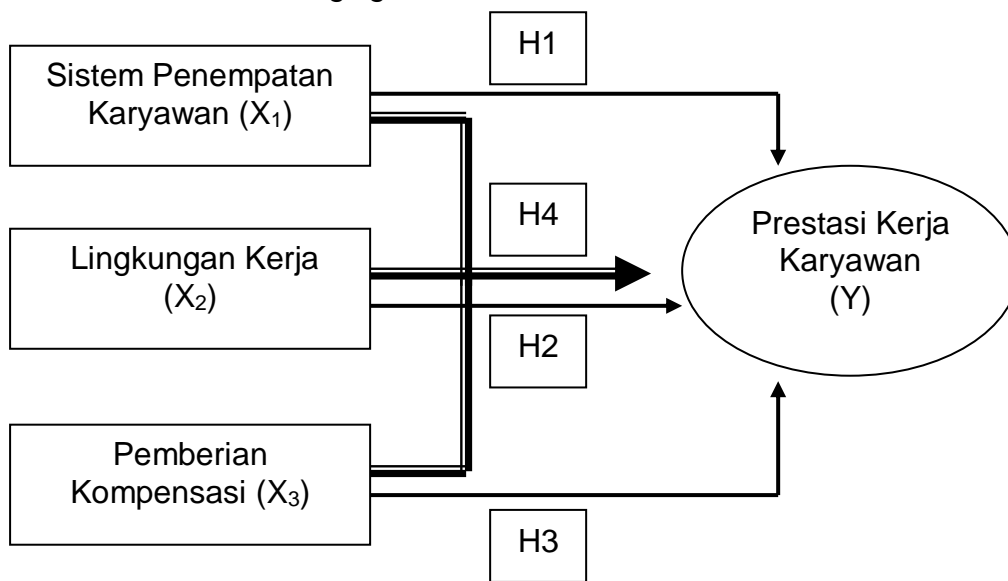
Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah

kerja para karyawan. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

11) Fasilitas yang menyenangkan
Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawannya maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

5. Kerangka Pemikiran

Secara diagram gambar pola kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar. 1. Kerangka Pemikiran

6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Di duga ada pengaruh penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?

b. Di duga ada pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?
c. Di duga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?

- d. Di duga ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang?

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Peneliti menitik beratkan dan membatasi masalah tentang prestasi kerja karyawan pada Seksi Administrasi, Seksi Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Seksi Jalan Rel dan Jembatan, Seksi Tanah dan Bangunan. Dan perusahaan yang dipilih oleh peneliti adalah PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang yang berlokasi dijalan Kertapati Palembang.

2. Desain Penelitian

Peneliti menggunakan desain kausal untuk melihat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama adalah penempatan karyawan (X1), variabel bebas kedua adalah lingkungan kerja (X2) dan variabel bebas ketiga adalah pemberian kompensasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y, pengaruh X2 secara parsial terhadap Y, pengaruh X3 secara parsial terhadap Y dan pengaruh X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap Y.

3. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini keempat variabel yang telah didefinisikan dan tercantum dalam kajian teori dan kerangka pemikiran diatas, yaitu variabel penempatan karyawan, lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan prestasi kerja

karyawan dioperasionalisasikan dan diukur. Dalam hal operasionalisasi variabel, keempat variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator pentingnya. Indikator-indikator ini selanjutnya dituangkan dalam bentuk daftar kuesioner disertai alternatif jawaban dengan memilih satu jawaban yang disediakan. Untuk menjaga bahwa kuesioner yang disampaikan memiliki tingkat keandalan maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Operasionalisasi variabel dan pengukuran indikator-indikatornya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Penempatan karyawan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya dengan indikator Pengalaman, Tingkat Pendidikan, Loyalitas, Kejujuran, Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Inisiatif dan Kreatif.
- b. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik dimana besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja antara lain adalah : penerangan, warna, musik, udara, dan suara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah: lingkungan sosial, status sosial dan hubungan kerja dalam kantor.
- c. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan

yang telah diberikan oleh karyawan. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran kompensasi, baik yang berupa uang maupun yang bukan uang (*non financial*). Dengan indikator Gaji, upah, honor, dan kompensasi tidak langsung atau benefit.

- d. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan indikator gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas, sekali-kali para karyawan/pegawai perlu juga diajak berunding, pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (2002:108), jadi populasi dalam penelitian ini adalah semua

karyawan yang ada dibidang Sumber Daya Manusia dan Administrasi pada PT. KAI (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang yang berjumlah 100 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (1998:104), Sampel adalah sebagian atau wakil dari subjek yang akan diteliti. Mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subjek lebih dari 100, dapat diambil 10-15% atau 20-25% bahkan lebih tergantung setidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu dan lamanya, sedikit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis mengambil 50% dari jumlah karyawan yang dijadikan sebagai populasi sebanyak 100 orang, sehingga jumlah sample penelitian ini sebanyak 50 orang.

5. Metode Analisis Data

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial. Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan karyawan, lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan prestasi kerja karyawan dengan desain penelitian kausal. Penelitian ini juga untuk membuktikan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi antara Variabel Bebas
dengan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Beta	t	Probabilitas (Sig t)	Keputusan Terhadap Ho
Constant	6,293				
Penempatan Karyawan (X1)	0,083	0,084	0,854	0,397	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,280	0,378	3,222	0,002	Ditolak
Pemberian Kompensasi (X3)	0,452	0,506	4,442	0,000	Ditolak
F_{tabel}	= 2,807				
F_{hitung}	= 23,401				
t_{tabel}	= 2,013				
R	= 0,777				
R Square	= 0,604				
Adjusted R Square	= 0,578				

a) Pengaruh penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 6,293 + 0,083X_1 + 0,280X_2 + 0,452X_3$ dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi penempatan karyawan (X_1) = 0,083, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel penempatan karyawan naik sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga naik sebesar 0,083 begitu juga jika variabel penempatan karyawan turun sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga turun sebesar 0,083, dengan ketentuan X_2 dan X_3 konstan. Untuk nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) = 0,280, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga naik sebesar 0,280, begitu juga jika variabel lingkungan kerja turun sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga turun sebesar 0,280, dengan ketentuan X_1 dan X_3

konstan. Sedangkan nilai koefisien regresi pemberian kompensasi (X_3) = 0,452, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel pemberian kompensasi naik sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga naik sebesar 0,452, begitu juga jika variabel pemberian kompensasi turun sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga turun sebesar 0,452, dengan ketentuan X_1 dan X_2 konstan.

Dilihat dari nilai beta maka pemberian kompensasi pengaruhnya lebih besar dari penempatan karyawan dan lingkungan kerja. Ini bisa dilihat dari nilai beta pemberian kompensasi adalah 0,506 sedang penempatan karyawan dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,084 dan 0,378.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. Kai (Persero) Sub. Divisi Regional III.1 Kertapati Palembang.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) sebesar 0,604 atau (60,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) sebesar 60,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 60,4% variasi variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hal ini menjelaskan bahwa penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga apabila ketiga variabel tersebut diabaikan atau tidak dilaksanakan secara baik, maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Dari uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 23,401 dimana kriteria penolakan H_0 , jika F hitung lebih besar dari F tabel atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan taraf signifikan (α) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel sebesar 2,807. Dikarenakan 23,401 lebih besar dari 2,807, maka H_0 ditolak. Artinya hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yakni penempatan karyawan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji t diperoleh hasil sebesar 0,854, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,854 < 2,013), oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kai (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang

Kemudian dari hasil perhitungan nilai koefisien regresi penempatan karyawan (X_1) sebesar 0,083, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel penempatan karyawan naik sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga naik sebesar 0,083 begitu juga jika variabel penempatan karyawan turun sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga turun sebesar 0,083, dengan ketentuan X_2 dan X_3 konstan.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji t diperoleh hasil sebesar 3,222, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,222 > 2,013), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kai (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang.

Untuk nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) = 0,280, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga naik sebesar 0,280, begitu juga jika variabel lingkungan kerja turun sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga turun sebesar

0,280, dengan ketentuan X_1 dan X_3 konstan.

d) Pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji t diperoleh hasil sebesar 4,442, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,442 > 2,013$), oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kai (Persero) Sub. Devisi Regional III.1 Kertapati Palembang.

Sedangkan nilai koefisien regresi pemberian kompensasi (X_3) = 0,452, nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variable pemberian kompensasi naik sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga naik sebesar 0,452, begitu juga jika variable pemberian kompensasi turun sebesar 1 satuan score maka variabel prestasi kerja karyawan juga turun sebesar 0,452, dengan ketentuan X_1 dan X_2 konstan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran : Secara Manusiawi*. Jakarta:Rineke Cipta.
-1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta.
- 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Flippo Edwin B. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Gie Liang. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Komarruddin. 1985. *Manajemen Kantor, Teori dan Praktek*. Bandung : Sinar Baru.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moekijat. 1989. *Administrasi Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, Alex S.1983. *Manajemen Personalia, Cetakan ke III, Penerbit : Ghalia Indonesia*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Peraktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Yoder, Dale. 1985. *Personel Principles and Policies Modern Power Managemen*. Tokyo : Maruzen Company.
- Notoadmodjo, Sukidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.