

ANALISIS TERHADAP FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. GEMA NAWAGRAHA SEJATI JAKARTA

Adi Darmawan¹⁾, Adhimas A. Susilo²⁾, Djoko Hanantijo³⁾
^{1)Perbanas Institute, 2) Alumni Perbanas Institute, 3)Perbanas Institute}

Abstract

This research aims to analyze three factors that affect the performance of employees of PT. Gema Nawagraha Sejati Jakarta, these factors are the work environment, motivation and compensation. The research method used in this research is quantitative descriptive analysis with a survey by distributing questionnaires to 73 respondents of PT. Gema Nawagraha Sejati. The analytical tools used in this research are correlation coefficient, multiple linear analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the study show that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance; Motivation has a positive and significant effect on employee performance; Compensation has a positive and significant effect on employee performance; The work environment, motivation and compensation stimulants have a positive and significant effect on performance

Keywords: *Work Environment, Motivation, Compensation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Industri jasa penitipan peti emas (*Container Depot*) merupakan salah satu industri yang berkembang dengan pesat sejalan dengan perkembangan perdagangan ekspor dan impor antar negara. Jasa penitipan peti kemas merupakan salah satu kebutuhan pokok para eksportir dan importir untuk mengirim barang mereka baik antar daerah atau antar negara. Sebagai bagian dari fasilitas penyimpanan infrastruktur logistik guna mendukung kegiatan bongkar muat barang, layanan di depo peti kemas juga untuk memperlancar dan mengefisienkan jalur mata rantai pasok terutama dalam *international trade* atau ekspor- impor.

Di tahun 1956, seorang pengusaha transportasi yang berasal dari Amerika Serikat (AS) bernama Malcom McLean mulai memperkenalkan peti emas kepada dunia untuk pertama kali. Jasa penitipan peti kemas atau *container depot* sendiri dibutuhkan untuk menjaga kesiapan dan kondisi peti kemas yang akan digunakan untuk keperluan ekspor maupun impor barang (<https://ahliasuransi.com/malcolm-mclean-father-containerization>)

Proses pengiriman barang ekspor atau impor dilakukan oleh perusahaan pelayaran dengan media peti kemas atau *container*. Perusahaan-perusahaan pelayaran dan pemilik barang tersebut sangat terbantu dengan adanya terminal peti kemas (*container depot*).

Persaingan usaha jasa penitipan peti

kemas saat ini semakin ketat. Hal ini disebabkan karena meningkatnya jumlah *container depot*, adanya perusahaan pelayaran yang melakukan penggabungan (*merger*) sehingga mempersempit pasar, perang tarif serta adanya investasi dari perusahaan asing. Perusahaan pelayaran internasional juga sudah mulai membangun *container depot* sendiri dengan menggandeng pengusaha lokal karena melihat pergerakan peti kemas di Jakarta selalu meningkat setiap tahunnya.

Indonesia saat ini telah memiliki lembaga asosiasi *container depot* yang dikenal dengan nama Asosiasi Depot Kontainer Indonesia (ASDEKI) yang berdiri berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor: KP 705 Tahun 2014. Asosiasi ini beranggotakan kurang lebih 108 perusahaan yang berfungsi menjembatani kepentingan antara Pemerintah dengan perusahaan depo peti kemas serta meningkatkan kinerja dan profesionalisme perusahaan depo peti kemas.

Container depot merupakan salah satu mata rantai dalam rantai pasok (*supply chain*) yang sangat penting keberadaannya guna melengkapi rangkaian pasokan dari produsen sampai kepada konsumen. Menurut Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor: 119 Tahun 2011, *container depot* adalah suatu area terbuka di dalam atau di luar daerah lingkungan kerja pelabuhan (DLKr) sebagai tempat kegiatan penyimpanan, penumpukan (*storage*), pembersihan atau pencucian (*washing*),

perawatan, perbaikan (*maintenance and repair*), pemuatan (*stuffing*), pembongkaran (*stripping*), serta kegiatan lain yang mendukung kelancaran penanganan peti kemas isi (*full container*) dan/atau peti kemas kosong (*empty container*).

Penelitian ini hanya membatasi pada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan, Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, peraturan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerja.

Kinerja karyawan merupakan kunci dari keberhasilan sebuah perusahaan. PT. Gema Nawagraha Sejati sebagai salah satu perusahaan jasa penitipan peti kemas menempatkan karyawan (SDM) merupakan asset utama perusahaan di industri *container depot*. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana *container depot* memberikan servisnya kepada perusahaan pelayaran (konsumen). Oleh karena itu perusahaan *container depot* harus secara rutin melatih dan mengembangkan kemampuan karyawannya agar perusahaan mendapatkan kepercayaan dari para konsumennya.

Setiap perusahaan *container depot* dapat memaksimalkan kinerja dan loyalitas karyawannya. Berberapa upaya perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga memberikan motivasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Rahman (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan

kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Faktor yang juga tidak kalah penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Herzberg dalam RA Pramethi (2017), motivasi mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Setiap karyawan membutuhkan pengakuan dari atasannya apabila dia telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, atau mencapai target tertentu. Selain itu motivasi sangat berguna bagi karyawan untuk mendapatkan kembali semangat dan kekuatan bagi karyawan. Motivasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Untuk itu, Anda harus terus mengusahakan agar karyawan tetap memiliki motivasi kerja. Pemberian motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat bekerjanya kembali.

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

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

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darma (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI

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

1. Ha1: $\beta_1 \neq 0$, variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Ha2: $\beta_2 \neq 0$, motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).
Ha3: $\beta_3 \neq 0$, Kompensasi (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).
2. Membandingkan probabilitas *p-value* dengan $\alpha = 5\%$.
3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:
 - a. H₀ ditolak jika $p\text{-value} \leq 0,05$
 - b. H₀ diterima jika $p\text{-value} > 0,05$
4. Berdasarkan probabilitas:
Ha akan diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (α)
5. Menentukan variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Hubungan ini dapat dilihat dari koefisien regresinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1
Uji t (Uji Parsial)

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

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

1. Nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah $0.043 < 0.05$ maka Ha diterima hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah $0.022 < 0.05$ yang berarti Ha diterima, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Nilai signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) adalah $0.003 < 0.05$ yang berarti Ha diterima dan H₀ ditolak, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian

variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisa, penelitian yang telah dipaparkan peneliti mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Gema Nawagraha Sejati, maka jawaban atas tujuan dari penelitian sebagai berikut:

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

REFERENSI

- Adhimas, A. Susilo, & Joko Hanantijo. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Nawagraha Sejati Jakarta. Prosiding SNAP*. Perbanas Institute Jakarta.
- Darma, Prayoga S dan Supriyanto Achmad S. (2017). *The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Maulana Ibrahim, Jawa Timur, Indonesia.
- Heizer, J., & Render, B., (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta:

- Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 2, September 2019, ISSN 2623-2634 (online).
- Pramesthi, Rizka Ayu. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kecamatan Sumpalsari. *Jember GROWTH*, (S.I), Vol 15.
- Rahman, Taufik. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 2.
- Riyanto S, Sutrisno A, Ali H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia.
- Sari, Ayunia Permata. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. Universitas Udayana, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1);24-25
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wijaya, Hendry & Susanty Emi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah Sekayu*, Vol 2 No 1 Edisi Februari 201. ISSN: 2540-816X
- Wiryang, Surya Archie, Kolengan Rosalina & Ogi J.W Imelda. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000. ISSN 2303-1174.
- Peraturan:
_____, Peraturan Gubernur Nomor 119 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pengusahaan Depo Petik-Emas
_____, Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor: KP 705 Tahun 2014, tentang Asosiasi Depot Kontainer Indonesia.
- Internet:
<https://ahliasuransi.com/malcolm-mclean-father-containerization/>

https://id.hrvwiki.net/wiki/Malcom_McLean

<https://www.logistiknews.id/2021/06/07/mengin-tip-peran-depo-peti-kemas-asdeki-dalam-mendukung-sislognas/>

<https://www.sodexo.co.id/cara-efektif-memotivasi-karyawan/>