

MOTIVASI, KEPUASAN ATAS KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA PT PERUMNAS JAWA TIMUR

Ineke Dyan Oktaviana

Rovila El Maghviroh

Laila Saleh

STIE Perbanas Surabaya

E-mail: 2008310197@students.perbanas.ac.id

Jalan Nginden Semolo 34-36 Surabaya 60118, Indonesia

ABSTRACT

Recently, almost some aspects of human lives have been affected by the fast growth due to the era of emerging globalization. In that case, human resources were considered instrumental in the success of a company, especially in providing the quality for the consumers. One way that companies can do is to manage human resources by improving employees' work performance. The purpose of this study is to find out whether there is an influence of motivational variables, satisfaction of the compensation, organizational commitment, and work environment variables towards the job performance of employees in the accounting department at state-owned enterprise of Perumnas (National Housing). It used the sample with the employees of state-owned enterprises at Perumnas using multiple linear regression analysis. From the analysis of variables, it was found the conclusion of motivation and satisfaction of compensation both have significant influence towards the achievement of the accounting department employees working on state-owned enterprises of Perumnas in East Java. Yet, the variables of organizational commitment and work environment have no significant influence on the work performance of employees at state-owned companies of Perumnas in East Java.

Key words: *motivation and satisfaction to compensation, organizational commitment and work environment, work performance.*

PENDAHULUAN

Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman dan menyangkut hampir semua aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional, perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia memegang peranan sangat

penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja sangat penting dalam suatu organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini mengi-

ngat mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan untuk diberi promosi, dan sebaliknya, karyawan yang prestasi kerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Tri Ari Merdekawati prestasi Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kepuasan atas kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja. Menurut Harif Amali Rivai Motivasi juga mempengaruhi Prestasi Kerja.

PERUMNAS adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Dalam mewujudkan tujuan ini maka diupayakan berbagai cara, salah satu diantaranya dengan mengelola sumber daya yang dimiliki yaitu sumber daya manusianya agar lebih efektif.

Sumber daya manusia sangat berperan pada keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam memberikan kualitas pada konsumen. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan-perusahaan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan atas kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian Akuntansi pada perusahaan BUMN di Perum PERUMNAS.

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin, *move* yang berarti bergerak, kemudian muncul kata motif yang dikutip oleh Harif Amali (2005) dari As'ad (1984), diartikan sebagai suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku dalam perbuatannya itu dan untuk mencapai tujuan

tertentu. Dalam kenyataan kemudian muncul suatu proses untuk menumbuhkan motif tersebut yang disebut dengan motivasi, yang kemudian oleh Uchjana (1979) dikatakan sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Pengertian Kompensasi

Hasibun (2001: 117) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mondy dan Noe pada Djati dan Khusaini (2000: 28) menyatakan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, promosi atau kepuasan dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria.

Dari uraian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berbentuk materiil dan non materiil. Michel dan Harol pada Djati dan Khusaini (2003: 28), membagi dalam tiga bentuk yaitu :

1. Kompensasi material

Kompensasi material merupakan kompensasi yang diberikan pada karyawan dalam bentuk material (kebendaan). Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik atau fasilitas, misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya penghargaan atas prestasi, promosi, rekreasi, pembentukan kelompok pangambil keputusan atau pemecah permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi Aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan bentuk kompensasi yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa tanggung jawab (otonomi), pendelegasian wewenang, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pelatihan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung di definisikan sebagai suatu perpasuan antara sikap dan perilaku, di mana komitmen organisasi merupakan keterlibatan seorang karyawan dalam suatu organisasi yang berkeinginan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya dan tetap ada di dalam organisasi.

Menurut Robbins (2001: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kenggotaannya dalam organisasi itu, sementara menurut Robert dan Jackson (2001: 99), komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Dalam konseptualisasi komitmen oleh Allen dan Meyer yang dikutip oleh (Sutarso, 2003: 17) komitmen organisasional dibedakan menjadi tiga bentuk komitmen, yaitu :

1. Komitmen Afektif adalah keterikatan emosional pada organisasi karena mengidentifikasi dengan terlibat dalam organisasi dan senang menjadi anggota suatu organisasi tersebut. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam organisasi dan tidak diperolehnya di

organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota maka semakin tinggi tingkat komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat untuk meneruskan pekerjaannya dengan organisasi karena mereka sejalan dan memang berkeinginan untuk melakukannya (*want to*).

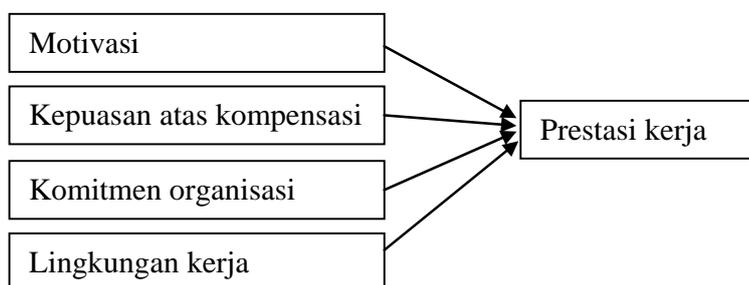
2. Komitmen berkesinambungan dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk melakukan aktifitas yang secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan. Dalam kaitan dengan komitmen ini anggota pada suatu organisasi. Anggota cenderung memiliki daya tukar atau berkomitmen tinggi dalam kenaggotaannya jika pengorbanan sebagai akibat keluar dari organisasi semakin tinggi. Komitmen berkesinambungan adalah tingkat keinginan individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena dia membutuhkan berada dalam organisasi ini dan tidak dapat melakukannya ditempat lain (*Need to*).

3. Komitmen normatif dapat dilihat dengan kepercayaan akan suatu tanggung jawab pada suatu organisasi. Komitmen ini merupakan komitmen normatif yang terinternalisasi secara total untuk bertindak sejalan dengan tujuan dan kepentingan organisasi dan menunjukkan bahwa individu melakukan perilaku tersebut karena beranggapan bahwa hal tersebut adalah sebagai suatu hak dan tanggung jawab moral untuk melakukannya komitmen ini berhubungan dengan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat untuk terus bekerja dengan organisasi karena mereka memang seharusnya (*ought to*).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000: 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sementara Ahyari (1999: 124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan

Gambar 1
Rerangka Pemikiran



dimana karyawan tersebut bekerja.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Untuk memperjelas masalah ini, maka lingkungan kerja dalam perusahaan akan dibahas menjadi beberapa faktor pembentuk lingkungan kerja. Menurut Sarwoto (1985: 131) bahwa faktor-faktor lingkungan kerja dalam perusahaan meliputi:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksanaan atau karyawan yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau karyawan perusahaan.

Dengan susunan kerja yang baik dan didukung komunikasi yang baik antar para karyawan akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

2. Lingkungan Tempat Kerja

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap manusia, sehingga menjadi bagian yang penting dalam lingkungan organisasi, karena warna dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

b. Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga

kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

c. Pertukaran udara yang baik di tempat kerja

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruangan tersebut penuh karyawan.

d. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas apakah benar karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, terutama jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

3. Perlengkapan dan Fasilitas

Dalam menjalani kegiatan untuk mencapai hasil yang maksimal, setiap karyawan membutuhkan perlengkapan dan fasilitas yang lengkap dan memadai sebagai media untuk melaksanakan berbagai aktivitas kegiatan operasional perusahaan.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2005: 15), prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Husain Umar (2003: 16), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan yang perlu dianalisis perusahaan dalam rangka untuk pengambilan suatu keputusan.

Hipotesis

Rerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi.

H₂ : Kepuasan atas Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi.

H₃ : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi.

H₄ : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan sumber datanya maka penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perum Perumnas.

Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik.

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain variabel dependen (Y) *Prestasi Kerja*, dan variabel independent (X₁) Motivasi, (X₂) Kepuasan atas Kompensasi (X₃) Komitmen organisasi, (X₄) Lingkungan Kerja

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini akan diuraikan definisi operasional dan pengukuran dari masing-masing *variable* yang digunakan dalam penelitian ini, di antaranya adalah sebagai berikut:

Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam pengukuran atas konstruk ini peneliti memodifikasi item pertanyaan prestasi kerja yang dikembangkan oleh Veithzal Rivai (2003: 354-355)

Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: Pekerjaan yang dihasilkan, Sikap kerja, Disiplin

Motivasi (X₁)

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Variabel ini diukur berdasarkan indikator-indikator yang dikembangkan oleh (Gomes: 1997) dalam (Rivai: 2005) sebagai berikut :

- Pembayaran gaji
- Keamanan kerja
- Hubungan sesama pekerja
- Pengawasan (supervisor)
- Pujian
- Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan atas Kompensasi (X₂)

Kepuasan kompensasi adalah sikap suka atau tidak suka karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kepuasan kompensasi mengacu pada sikap suka atau tidak suka terhadap sistem kompensasi organisasi.

- Kompensasi Material
- Kompensasi Sosial
- Kompensasi Aktivitas

Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi merupakan pendapat karyawan tentang keterlibatannya dalam suatu organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

- Komitmen Afektif
- Komitmen Berkesinambungan
- Komitmen Normatif

Lingkungan Kerja (X₄)

Lingkungan kerja adalah pendapat karyawan tentang segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau segala sesuatu yang mengelilingi kerja seseorang dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	,150
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,120
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		,719
Asymp. Sig. (2-tailed)		,680

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

tugas-tugas yang dibebankan.

- Suasana kerja
- Lingkungan tempat kerja
- Perlengkapan dan fasilitas

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi yang ada di regional VI di Jawa Timur. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Pada penelitian ini semua populasi diteliti sehingga teknik pengambilan sampel adalah sensus di mana semua populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Danim (2000 : 89), “ada kalanya peneliti menentukan seluruh populasi menjadi sampel penelitian dalam konteks ini berarti bahwa penelitian dimaksud untuk melakukan studi terhadap populasi”. Suharsini (2002 : 112), mengemukakan pendapat bahwa apabila subyek kurang dari 100 lebih baik semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika sebyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data telah terdistribusi dengan normal. Hasil normalitas akan digunakan untuk menentukan alat uji yang sesuai untuk menguji hipotesis penelitian. Normalitas pada

penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikansi 95% atau 0,05. Dari hasil penelitian data tersebut normal yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Pengujian Hipotesis 1 (H₁)

Pengujian hipotesis pertama Motivasi nilai t hitung sebesar 3.350 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05), hal ini berarti *Motivasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan Prestasi Kerja dari karyawan tersebut.

Pengujian Hipotesis 2 (H₂)

Pengujian hipotesis kedua nilai t hitung sebesar 2.832 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 (lebih kecil dari 0,05), hal ini berarti Kepuasan atas Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Adri Saputra (2010) dan Anoki (2010) yang me-

Tabel 2
Hasil Uji t dan Uji F

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,326	,300		4,423	,000		
	Motivasi	,325	,097	,471	3,350	,002	,493	2,028
	Kepuasan_Kompeten	,196	,069	,377	2,832	,008	,549	1,822
	Komitmen_Organisasi	,013	,113	,014	,117	,908	,674	1,483
	Lingkungan_Kerja	,073	,452	,119	1,003	,324	,695	1,439

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,866	4	,467	18,197	,000 ^a
	Residual	,769	30	,026		
	Total	2,635	34			

a Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kompeten, Motivasi

nunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan adil dan sesuai dengan harapan karyawan.

Pengujian Hipotesis 3 (H₃)

Pengujian hipotesis ketiga nilai t hitung sebesar 0.117 dengan nilai signifikan sebesar 0.908 (lebih kecil dari 0,05), hal ini berarti Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional itu sendiri adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini karyawan bagian akuntansi memiliki sikap loyal yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan tinggi.

Pengujian Hipotesis 4 (H₄)

Pengujian hipotesis keempat nilai t hitung sebesar 1.003 dengan nilai signifikan sebesar 0.324 (lebih kecil dari 0,05), Menurut Nitisemito (2000: 113), bahwa prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Teori diatas tidak sesuai dengan hasil penelitian ini karena Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Prestasi Kerja karyawan.

Hasil uji F, dan uji t untuk hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dapat dilihat pada Tabel 2.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisa linier berganda sebagaimana terlihat pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas untuk Motivasi (X₁) sebesar 0,325, Kepuasan atas Kompensasi (X₂) sebesar 0,196, Komitmen Organisasi (X₃) sebesar 0,013, dan Lingkungan Kerja (X₄) sebesar 0,073 adalah positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel motivasi, kepuasan atas kompensasi, komitmen orga-

nisasi dan lingkungan kerja. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan dalam variabel bebas (variabel bebas lainnya dianggap konstan) akan menyebabkan kenaikan variabel terikat sebesar nilai koefisien regresinya.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa timur, di mana menurut hasil uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya keamanan kerja dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan sehingga memberikan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu karyawan belum merasakan memperoleh penghargaan berupa hadiah dari perusahaan sebaiknya perusahaan mempertimbangkan hal tersebut sehingga motivasi karyawan akan semakin meningkat. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1997) yang dikutip oleh Harif Amali (2005) bahwa kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil/prestasi sangat dipengaruhi sekali oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan. Motivasi tersebut dapat terwujud dan sebenarnya karyawan dapat diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk melaksanakan tugas mereka, karena sudah mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan individu dan organisasi. Dan dapat kita ketahui juga bahwa motivasi merupakan suatu hal yang ada pada diri setiap manusia sehingga motivasi bisa mempengaruhi perilaku manusia.

Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu kepuasan atas kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN

Perum Perumnas di Jawa Timur, di mana menurut hasil uji t dapat disimpulkan bahwa kepuasan atas kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya fasilitas pendukung dan tunjangan-tunjangan dirasakan sudah cukup memuaskan karyawan sehingga memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001: 84) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja. Organisasi yang dapat memberikan tingkat kompensasi yang optimal akan berpengaruh pada prestasi kerja secara optimal pula. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan layak dengan kemampuan dan produktivitasnya pekerja, berkaitan dengan prestasi, dan menyesuaikan dengan kebutuhan individu. Dan dalam penelitian ini kepuasan atas kompensasi yang diperoleh karyawan mempengaruhi prestasi kerja yang diberikan untuk perusahaan hal ini membuktikan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur ditolak, karena berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Djati dan Khusaini (2003: 40) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai yang telah disepakati sehingga perusahaan atau organisasi dapat memenuhi dan memahami kebutuhan akan karyawan, maka karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi dan prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut

tidak sesuai dengan hasil penelitian ini karena variabel komitmen organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil ini disebabkan karena karyawan dalam perusahaan tersebut tidak memiliki rasa kepemilikan yang kuat pada perusahaan sehingga karyawan tidak merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalahnya sendiri sehingga loyalitas pada perusahaan kurang dan rasa keinginan pindah perusahaan itu ada pada diri karyawan. Selain itu rata-rata lama masa kerja karyawan adalah 11 – 20 tahun (37,1%) karena lama masa kerja karyawan yang tidak terlalu lama sehingga komitmen organisasi kurang dimiliki oleh karyawan. Sehingga dalam penelitian ini komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur, di mana menurut hasil uji t dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Nitisemito (2000: 113), bahwa prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja di mana karyawan melakukan pekerjaannya. Teori diatas tidak sesuai dengan hasil penelitian ini karena variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak merasa puas dengan kejelasan tanggung jawab yang diberikan atasan, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, hubungan komunikasi antar rekan kerja kurang harmonis dan kepuasan atas kebersihan, pewarnaan dinding, pengaturan ventilasi udara serta penerangan di tempat kerja kurang baik. Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang di perusahaan tersebut dinilai kurang nyaman dan tidak sesuai

dengan keinginan karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja di perusahaan tersebut, sehingga tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN

Hasil analisis uji serempak (Uji F) menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan Fit. Sedangkan uji individu (Uji t) menunjukkan bahwa hanya Motivasi dan Kepuasan atas kompensasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur.

Hasil uji hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Kepuasan atas Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur.

Hasil uji hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur.

Hasil uji hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur.

Keterbatasan penelitian adalah:

Penyebaran kuesioner hanya dilakukan pada karyawan bagian akuntansi di perusahaan BUMN Perum Perumnas di Jawa Timur, Tidak adanya kontrol responden untuk mengetahui bahwa kuisisioner terdistribusi pada responden yang tepat, sehingga tidak dapat diketahui apakah kuisisioner benar-benar diisi oleh pihak yang tepat.

Jumlah responden yang terbatas karena hanya menggunakan sampel satu perusahaan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah:

Bagi Perusahaan BUMN Perum Perumnas Untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan Perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi, sebaiknya perusahaan memperhatikan karir karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan nantinya akan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan, karyawan akan mempunyai kepemilikan yang kuat pada perusahaan sehingga karyawan mempunyai perasaan bahwa masalah perusahaan adalah masalahnya sendiri dan akhirnya karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Di dalam lingkungan kerja yang harmonis karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan atasan juga akan memotivasi untuk lebih berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu keadaan lingkungan fisik dimana karyawan bekerja juga harus diperhatikan, di antaranya pewarnaan dinding, pengaturan ventilasi udara dan penerangan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas lain misalnya variabel jenjang karir, dan menambahkan metode pengumpulan data berupa wawancara.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad M, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Yogyakarta : Libert.
- Ahyari, Agus, 1999, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem produksi*, Edisi Keempat Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Djati, S. Pantja, dan M. Khusaini, 2003, "Kajian Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No.1, (Maret) : 25-41.
- Hasibuan SP Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.

Toko Gunung Agung.

- Husein Umar, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Umum.
- Imam, Gozhali, 2001, *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*, Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, 2001, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Nitisemo, Alex's, 2000, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 10, Edisi ke-3, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan 1, BPFE-Yogyakarta.
- Robert dan Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Robert dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Jakarta : PT Salemba Emban Patria.
- Robert Keitner dan Anggelo Kinichi, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Salemba Emban Patria.
- Sarwoto, 1985, *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Industri*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tri Ari Merdekawati, 2006, *Pengaruh Kepuasan atas Kompensasi, Komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUM PERHUTANI KPH Jatinegoro-Tuban*, Skripsi Sarjana tak diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi, 2005, *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daa Saing Perusahaan*, Cetakan 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.