

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA
CIPTA DIANRANCANA BANDUNG**



RINGKASAN TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (MM)**

FERRY KARTAWIJAYA

71120055

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS "BSI BANDUNG"
BANDUNG
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Ferry Kartawijaya
NIM : 71120055
Program Studi : Magister Manajemen SDM
Jenjang : Strata Dua (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Cipta Dianrancana Bandung.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung".

Bandung, September 2014
Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas "BSI Bandung"
Direktur

DR. Purwadhi, M.Pd

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Prof. DR. Nadiroh

Penguji II : DR. Harwini

Penguji III / : DR.Hj. Hermien Triyowati, MS

Pembimbing

DAFTAR ISI

Halaman

1. LATAR BELAKANG	4
2. METODE PENELITIAN	5
3. HASIL DAN PEMBAHASAN	9
A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Reward	9
B. Pengaruh Lingkungan kerja (X1), dan Reward (X2) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y)	10
4. KESIMPULAN	11

1. LATAR BELAKANG

Kerjasama dalam organisasi sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kerjasama merupakan jiwa interaksi sosial dalam kehidupan bermasyarakat. Begitu pula di dalam organisasi diperlukan kerjasama untuk menjalin hubungan yang harmonis dan tukar menukar informasi antara pimpinan organisasi dengan anggota organisasi atau sebaliknya dari anggota organisasi dengan pimpinan organisasi dan antar sesama anggota organisasi.

Hubungan yang dilakukan oleh unsur pimpinan antara lain untuk kelangsungan hidup berorganisasi untuk mencapai perkembangan ke arah yang lebih baik dengan menciptakan hubungan kerja sama dengan bawahannya. Hubungan yang dilakukan oleh bawahan sudah tentu mengandung maksud untuk mendapatkan simpati dari pimpinan yang merupakan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik. Hal ini tergantung dari kebutuhan dan cara masing-masing individu, karena satu sama lain erat hubungannya dengan keahlian dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan, dan menghasilkan kepuasan kerja.

Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalamannya. Lebih jauh lagi, kepuasan kerja merupakan reaksi efektif karyawan terhadap pekerjaannya, tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis karyawan tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan.

PT. Daya Cipta Dianrancana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi teknik, yang telah berpengalaman dalam aktivitasnya dan mempunyai karyawan dalam jumlah yang besar, serta dapat dipercaya dalam setiap kegiatannya. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang ditanganinya beberapa waktu yang lalu, dan semua berjalan baik dan sesuai dengan rencana.

Tabel 1.

Daftar Pengalaman Perusahaan

No	Nama Paket Pekerjaan	Bidang/Sub	Lokasi	Pemberi Tugas/Pengguna Jasa	Tanggal Selesai
1.	Konsultan Manajemen Wilayah Sungai (KMW) Program Percepatan dan Perluasan Pembangunan Infrastruktur SDA (P4-ISDA)	Sipil Keairan	Bengkulu	SNVT PJPA Sumatera VII Provinsi Bengkulu	31 Des 2013
2.	Studi Kelayakan Bendungan Krekeh Di Kabupaten Sumbawa	Sipil Keairan	Kab. Sumbawa	Satker BWS Nusa Tenggara Satuan Kegiatan Perencanaan dan Program	03 Des 2013

3.	Supervision Of Remedial/Minor Rehabilitation Work For Pengga And TIU Kulit DAM (Paket NT-CS-6)	Sipil Keairan	Lombok Tengah	Satker BWS Nusa Tenggara I Sat Kegiatan Operasi dan Pemeliharaan	08 Des 2013
4.	Prospeksi Mineral Logam Kabupaten Pacitan dan Trenggalek	Jasa Survey	Prov. Jawa Timur	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur	12 Des 2013

Perusahaan dalam kegiatannya pun selalu memenuhi beragam kebutuhan dari karyawannya, perusahaan selalu berusaha untuk memenuhi semua kebutuhan karyawan baik dari segi moril maupun materil, seperti pemberian gaji, bonus, rekreasi dan lainnya.

Namun dari apa yang dilakukan perusahaan tersebut ada saja karyawan yang merasa kurang dan akhirnya berdampak pada kinerja yang buruk pada perusahaan. Banyak keluhan yang dilontarkan karyawan, mulai dari anggapan karyawan tentang pimpinan yang pilih kasih dalam penugasan, sarana – prasarana yang tidak memadai, bonus yang tidak merata, gaji yang kurang (kecil) hingga penghargaan lain yang tidak didapat. Apabila hal ini dibiarkan dan terus berlanjut maka tentu akan menjadi preseden buruk bagi perusahaan ke depan.

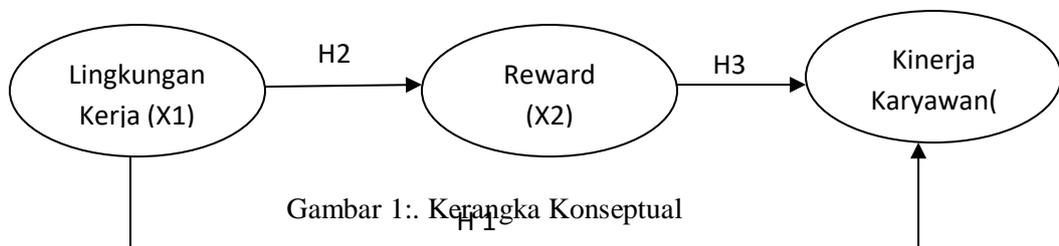
Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Cipta Dianrancana”

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Di dalam melakukan penelitian, penulis mencoba untuk menganalisis fakta-fakta mengenai hubungan Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus persamaan regresi dan analisa korelasi yang bertujuan untuk melihat hubungan Lingkungan Kerja (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Desain Penelitian

Desain penelitian dalam tesis ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variable bebas, yaitu Lingkungan Kerja dan Reward dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dengan rumus : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Berdasarkan disain di atas maka bentuk hipotesis yang diusulkan adalah :

H1 :Terdapat pengaruh positif dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja KaryawanPT. Daya Cipta Dianrancana.

H2 : Terdapat Pengaruh positif dari Lingkungan Kerja terhadap Reward karyawan PT. Daya Cipta Dianrancana.

H3 : Terdapat Pengaruh positif dari Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Cipta Dianrancana

H4 : Terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja dan Reward secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Cipta Dianrancana.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan *P-Value* dari hasil setiap hipotesa dalam penelitian ini dengan *levels of significant (alpha)* sebesar 0,05%.

1. Jika $p\text{-value} \geq$ dari 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika $p\text{-value} \leq$ dari 0,05 maka H_0 diterima

Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memfokuskan pada pengujian hipotesis, dengan menggunakan data yang dapat diukur untuk mengambil kesimpulan, yaitu semua jawaban responden akan dilakukan Scoring (skala likert dengan gradasi 1 sampai 5).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah secara individu (masing-masing) Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah – langkah pengujian uji tes adalah dengan pengujian koefisien regresi masing-masing variable bebas terhadap variable terikat, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Cipta Dianrancana dan peneliti akan mengambil sampel sebanyak 150 responden sebagai sampel / perwakilan populasi, yakni karyawan yang bertugas pada kegiatan survey.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 150 responden yang merupakan karyawan PT Daya Cipta Dianrancana. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel karena pertimbangan tertentu . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Proses Pengumpulan Data

Tabel 2
Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. BUTIR
----------	---------	-----------	-----------

KINERJA	Sistem kerja yang efektif dan efisien	Tingkat Pendidikan dan Keterampilan	1 – 5
		Penguasaan Bidang Pekerjaan	6 – 10
	Pegawai yang bermutu dan terlatih	Sikap dan perilaku	11 – 15
		Inisiatif dan kerjasama	16 - 20
LINGKUNGAN KERJA	Kondisi fisik	Sarana Fisik Gedung	1 – 3
		Penataan ruangan	4 – 7
		Fasilitas Kerja	8 – 11
		Hubungan antar karyawan	12 -14
	Kondisi Sosial	Struktur Organisasi	15 – 18
		Suasana kerja	19 – 20
REWARD	Penyesuaian Reward dengan kebutuhan karyawan	Ketenangan bekerja	1– 4
		Pengakuan informal	5- 8
		Promosi	9– 12
		Tugas Istimewa/Khusus	13– 16
	Penawaran Mix kepada karyawan	Pencapaian pribadi	17- 18
		Pertumbuhan pribadi	19 - 20

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dari 150 responden yang ada dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pernyataan tersebut.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku dan literatur literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penggunaan data sebagai teori dasar yang diperoleh serta dipelajari dalam kepustakaan tentang Lingkungan Kerja, Reward terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). $H_0 : P \leq 0$
 $H_1 : P \geq 0$
 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- 2) $H_0 : P \leq 0$
 $H_1 : P \geq 0$
 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Reward
- 3). $H_0 : P \leq 0$
 $H_1 : P \geq 0$
 Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Dalam mengolah data yang didapat dalam penelitian ini maka akan digunakan beberapa teknik analisis:

- a. Analisis Deskriptif
 Yaitu analisis yang tidak menggunakan pengujian secara sistematis dan statistik tetapi berdasarkan pendapat suatu pikiran penulisan tentang hal-hal yang berhubungan dengan sikap karyawan. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari responden dan analisis mengenai lingkungan kerja dan reward responden terhadap kinerjanya.
- b. Analisis Kuantitatif
 Analisis yang menggunakan angka-angka dan memakai suatu metode tertentu untuk memecahkan suatu masalah. Dalam analisis kuantitatif ini akan dilakukan dengan menggunakan beberapa pengujian, yaitu:

1). Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, lebih dari satu variabel independen pada satu variabel dependen. Regresi linear berganda berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan

Adapun rumus regresi linier berganda adalah :

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

Keterangan :

Y : kinerja

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi masing-masing variable

X_1 : koefisien regresi Lingkungan Kerja

X_2 : Koefisien regresi Reward

e : varian pengganggu

2). Uji R^2

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh dari semua variabel bebas yang diteliti dan variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi majemuk (R^2) yang besarnya antara 0 sampai dengan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat sehingga model yang digunakan dapat dikatakan baik. Sedangkan bila nilai R^2 mendekati 0, berarti bahwa variabel

bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga model yang digunakan kurang tepat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Reward

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.034 ^a	.001	-.006	5.462219	1.649

a. Predictors: (Constant), ling_kerja

b. Dependent Variable: reward

diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.523	3.561		8.290	.000		
ling_kerja	.025	.060	.034	.414	.679	1.000	1.000

a. Dependent Variable: reward

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara lingkungan kerja terhadap peningkatan reward sebesar 0,034. Korelasi sebesar 0,034 artinya hubungan antara lingkungan kerja terhadap peningkatan reward bersifat sangat rendah tetapi searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika lingkungan kerja tinggi maka peningkatan reward juga tinggi.

Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0,001, Angka tersebut mempunyai maksud bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap peningkatan reward.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$Y = 29,523 + 0,025 X_1$$

a. 29,523 artinya jika tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan reward pada dasarnya reward memiliki nilai 29,523.

b. X_1 0,025 artinya jika nilai lingkungan kerja bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan reward bertambah 0,025

2. Hasil uji hipotesis

T hitung = 0,414, dibandingkan dengan t tabel dan untuk menentukan t tabel = tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 150 - 1 - 1 = 148$ (n : jumlah sampel dan k : jumlah variabel bebas dalam hal ini

(hanya reward). hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,655 yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel = 1,655, jadi t hitung \leq t tabel ($0,414 < 1,655$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap peningkatan reward.

B. Pengaruh Lingkungan kerja (X1), dan Reward (X2) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,382 ^a	,146	,135	6,756123	1,702

a. Predictors: (Constant), X2_REWAD, X1_LNGK_KERJA

b. Dependent Variable: Y_KINERJA_KRY

Table 6
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149,625	2	574,812	12,593	,000 ^b
	Residual	6709,844	147	45,645		
	Total	7859,468	149			

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KRY

b. Predictors: (Constant), X2_REWAD, X1_LNGK_KERJA

Tabel 7

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,516	5,330		4,787	,000
	X1_LNGK_KERJ A	,197	,074	,202	2,651	,009
	X2_REWARD	,424	,102	,318	4,168	,000

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi lingkungan kerja (X1), dan reward (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,202 (X1), 0,318 (X2) artinya hubungan antara lingkungan kerja (X1), dan reward (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika lingkungan kerja (X1) dan reward (X2) tinggi maka peningkatan kinerja karyawan (Y) juga tinggi.

Besarnya angka Adjusted R Square (r^2) sebesar 0,135 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X1), dan reward(X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh mutu produk terhadap peningkatan penjualan adalah 13,5 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 77,5%.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$Y = 25,516 + 0,197 X_1 + 0,424 X_2$$
$$= 25,516$$

artinya jika tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X1), dan reward (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada dasarnya memiliki nilai 25,516

$x_1 = 0,197$ artinya jika nilai lingkungan kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi kinerja karyawan (Y) konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) bertambah 0,479.

$x_2 = 0,424$ jika Reward (X2) ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi kinerja karyawan (Y) konstan maka peningkatan kinerja karyawan (Y) bertambah 0,424

2. Hasil uji hipotesis

F hitung = 12,593, dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dfl (Jumlah Variabel – 1) maka $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $150-2-1 = 147$ (n adalah jumlah sampel populasi dan k adalah jumlah variabel independen) hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,0563., jadi F hitung > F tabel ($12,593 > 3,0563$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara Lingkungan kerja (X1), dan Reward (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT.Daya Cipta Dianrancana Bandung.

4. KESIMPULAN

Dari penjeasan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

- a .Lingkungan Kerja yang ada pada PT Daya Cipta Dianrancana sudah cukup kondusif, dan akan mempengaruhi kinerja para karyawannya, yang akan berpengaruh positif bila diperoleh kondisi yang nyaman, tenang, dan harmonis.
- b. Reward yang berlaku di lingkungan PT Daya Cipta Dianrancana, ternyata juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, dimana karyawan akan semakin meningkat Kinerjanya apabila ia mendapatkan reward yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.
- c. Bahwa Lingkungan Kerja dan Reward secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Daya Cipta Dianrancana, yang apabila hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan maka akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.