

Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Di Trans Studio Mini Kota jambi

Elda Annaiyah Alfarani

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: eldaannaiyah0303@gmail.com

Mellya Embun Baining

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: mellyaembunbaining@uinjambi.ac.id

Mohammad Orinaldi

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: orinaldi@uinjambi.ac.id

Corresponding author : eldaannaiyah0303@gmail.com

Abstract. *The role of Human Resources has a very important and strategic position in the organization to achieve goals. Human resources are very important for companies in managing, organizing, and utilizing employees, so that they can function productively to achieve company goals. Employees and companies are two things that cannot be separated, employees play a major role in achieving company goals. Employee performance is the result or work performance of employees which is assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. The purpose of this study was to determine the effect of salary and work environment on the performance of daily laborers at Trans Studio Mini, Jambi City. The research method used is quantitative with a descriptive approach. Data was collected using observation and questionnaires. The results of the study show that there is an effect of the salary variable on the performance of casual daily laborers at Trans Studio Mini Jambi City (Y). There is an influence of work environment variables on the performance of casual daily laborers at Trans Studio Mini Jambi City (Y). There is an influence of salary and work environment variables on the performance of casual daily laborers at Trans Studio Mini Jambi City (Y). And the implication of this research is to increase salary and work environment can improve employee performance.*

Keywords: *Employee performance, work environment, daily labor.*

Abstrak. Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian di Trans Studio Mini Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 2, 2023; Juli 22, 2023

* Elda Annaiyah Alfarani, dea.sri.utami2002@gmail.com

observasi dan angket (kuesioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel gaji terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Ada pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Dan implikasi dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan gaji dan lingkungan kerja dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, lingkungan kerja, buruh harian.

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.¹

Kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan biasanya berupa gaji. Pemberian gaji dan insentif sangat penting karena untuk menumbuhkan semangat karyawan dalam kinerjanya. Sedangkan jika tidak diberi gaji dan insentif maka karyawan akan malas dalam bekerja. Gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan.²

Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dankeluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini nantinya akan digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidupnya dapat sejahtera. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh diatur dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, "Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda. Sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh." Dengan adanya pasal ini membuktikan bahwa keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh merupakan tindakan yang dilarang menurut perundang-undangan.

Pemberian gaji yang layak merupakan tujuan dari diadakannya pembayaran gaji dengan kata lain pembayaran gaji merupakan salah satu acuan semangat para karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Penyelewengan,

¹Ella Jauvani Sagala dan Randa Pebri Ardi. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. (*e-Proceeding of Management*, Vol.4, No.1, 2017). Hlm.76

² Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi*. (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019). Hlm.37

kecurangan, dan penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu merupakan persoalan yang biasa terjadi pada suatu perusahaan yang pada dasarnya hal tersebut merupakan dampak negatif bagi perusahaan. Untuk meminimalisir hal demikian, diciptakannya suatu sistem penggajian yang baik dalam penerapannya merupakan langkah yang perlu ditempuh oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk mengatur segala kegiatan dan transaksi yang berhubungan dengan gaji, penerapan sistem penggajian yang baik perlu dilakukan. Suatu perusahaan harus mempunyai rancangan-rancangan tentang penggajian dan memiliki kesesuaian dengan sistem pada yang berlaku pada perusahaan. Perusahaan pun harus memperhatikan beberapa faktor yang mempunyai pengaruh dalam pemberian gaji karyawannya. Karena hal tersebut dapat menjadikan tolak ukur dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, dan juga sebagai timbal balik terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan.³

Trans Studio Mini Kota Jambi merupakan salah satu instansi atau perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan perusahaan. Salah satu pegawai Trans Studio Mini Kota Jambi yang menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja keuangan adalah karyawan buruh harian lepas. Untuk menjalankan aktivitas perusahaan, Trans Studio Mini Kota Jambi memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan bidang kerja dari masing-masing karyawan, sehingga hasil yang diterima perusahaan semakin meningkat. Namun pada saat ini pelayanan yang diberikan oleh pegawai Trans Studio Mini Kota Jambi menurun yang diakibatkan oleh turunnya kinerja karyawan, dan dengan adanya persaingan yang semakin ketat dalam hal perdagangan. Penyebab menurunnya kinerja pegawai Trans Studio Mini Kota Jambi pada saat ini adalah rendahnya gaji yang diberikan kepada karyawan sehingga membuat para karyawan mengeluh atau tidak bersemangat untuk bekerja, sehingga membuat mereka melanggar aturan yang dibuat perusahaan. Padahal kinerja pegawai dalam hal ini dapat dipengaruhi oleh keterlambatan gaji.

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴ Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Trans Studio Mini Kota Jambi. Terlihat bahwa lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan beberapa permasalahan yang terdapat di lingkungan kerja yang pertama yaitu suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja. Ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar-benar membuat kita merasakan perbedaannya.⁵ Kedua, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Ketiga, beberapa ventilasi yang tertutup. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Keempat, terkadang adanya kesenjangan antar karyawan yang disebabkan karena permasalahan yang sepele yang menyebabkan keributan. Sehingga mengganggu konsentrasi karyawan lain saat memberi pelayanan kepada pengunjung.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan dengan wawancara beberapa karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi menjelaskan bahwa masih adanya

³ Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi*. (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019). Hlm.37

⁴ Lyta Lestari dan Harmon. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2, 2017). Hlm. 95

⁵ Lyta Lestari dan Harmon. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 2, 2017). Hlm. 95-96

keterlambatan gaji yang ia terima. Penyaluran gaji karyawan mengalami keterlambatan mencapai hingga 14 (empat belas) hari. Hal tersebut tidak sesuai dengan perjanjian awal tentang tanggal penggajian. Keterlambatan gaji ini sangat memperlambat segala kebutuhan pegawai sehingga dapat berpengaruh dalam semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan gaji dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

1. Grand Theory

Fritz Heider adalah peneliti pertama yang mengenalkan teori atribusi melalui teori atribusinya, Heider mencoba untuk menekankan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi. Menurut Haider, kita secara alamiah dapat mengetahui hubungan sebab akibat antara beberapa informasi. Kita selalu menarik makna dari kejadian-kejadian yang ada disekitar kita dan menggunakannya untuk memahami dunia sosial.⁶

Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan sebagai grand teori dikarenakan peneliti ingin mengetahui adanya pengaruh faktor-faktor seperti gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Trans Studio Mini kota Jambi. Teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau keputusan dalam penelitian ini di pengaruhi kekuatan eksternal, yaitu situasi gaji dan lingkungan dimana para pegawai bekerja.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.⁷

3. Keterlambatan Gaji

Pengertian Keterlambatan Gaji

Salah satu bentuk kompensasi sebagai imbalan atas jasa seorang pegawai atau pegawai atau pekerja di suatu organisasi adalah gaji (Salary) dan upah (Wages). Gaji merupakan jenis pembayaran kompensasi yang berbeda walaupun memiliki maksud yang sama. Gaji biasanya di berikan kepada pegawai atau pegawai tetap (formal) yaitu mereka yang telah memiliki status pegawai tetap atau telah diangkat sebagai pegawai tetap yang bersifat terikat, yang kompensasinya diberikan secara rutin dalam periode tertentu dan biasa dihitung berdasarkan jenjang waktu mingguan maupun bulanan.⁸

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa keterlambatan gaji adalah suatu penundaan atau keterlambatan pembayaran balas jasa dalam bentuk uang yang tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan atau lewat dari jadwal yang ditentukan kepada pegawai perusahaan.

Unsur-Unsur Gaji

Sistem kompensasi yang ada, biasanya terdapat beberapa unsur utama yang membentuk gaji, yang keseluruhannya disebut sebagai biaya tenaga kerja. Unsur-unsur gaji tersebut dijelaskan sebagai berikut dibawah ini:

1. Gaji Pokok

⁶ Sumartik, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Sidoarjo: Umsida Press, 2019. Hal. 107

⁷ Priyono, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008, hlm. 15.

⁸ Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi*. (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019). Hlm.33

Merupakan unsur utama penyusun kompensasi gaji, yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, dan yang menjadi dasar dari kontrak kerja pegawai atau pegawai.

2) Premi

Merupakan unsur utama penyusun kompensasi upah, yang diberikan kepada pekerja dikarenakan pekerja tersebut telah bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan telah menetapkan bahwa standar output yang harus diselesaikan adalah sebanyak 20 unit/hari, dengan upah per unit adalah Rp.10.000,-, maka apabila pekerja tersebut mampu menghasilkan unit melebihi standar normal, mereka akan diberikan upah tambahan. Sistem ini dipakai oleh perusahaan yang lebih memperhitungkan jumlah output unit yang dihasilkan.

3) Uang Lembur

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji maupun upah, yang diberikan kepada pegawai atau pegawai maupun pekerja yang mampu bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka yang telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya maka akan ada tarif tambahan yang lebih tinggi dibandingkan tarif biasa. Sistem ini juga lebih banyak dipakai oleh perusahaan yang lebih memperhitungkan jumlah jam bekerja yang telah dikeluarkan dan hasil pekerjaannya tidak dapat diukur dengan jumlah unit. Misalkan, petugas keamanan, sopir, resepsionis, dan lain-lain.

4) Bonus

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji maupun upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau pegawai maupun pekerja karena pada tahun fiskal tersebut, perusahaan mampu memperoleh keuntungan melebihi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Besaran bonus yang diberikan juga ditentukan setelah berkonsultasi dengan pemerintah dan serikat kerja.

5) Catu

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji ataupun upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau pegawai maupun pekerja dalam bentuk barang-barang tertentu, misalnya dalam bentuk sembako seperti minyak, gula, beras dan sebagainya.

6) Perlengkapan dan sarana lain

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji ataupun upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau pegawai maupun pekerja yang diterima secara tidak langsung, misalnya dalam bentuk rekreasi, liburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang.⁹

a. Unsur Pemberian Gaji

Unsur dalam pemberian gaji pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Organisasi

- a) Fungsi pembuatan daftar gaji harus terpisah dari fungsi keuangan.
- b) Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi.

2) Sistem Otorisasi.

- a) Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai pegawai perusahaan yang ditandatangani oleh direktur utama.
- b) Setiap perubahan gaji pegawai karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan direktur keuangan.
- c) Setiap potongan atas gaji pegawai selain dari pajak penghasilan pegawai harus didasarkan atas surat potongan gaji yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian.
- d) Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu.
- e) Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen pegawai yang bersangkutan.
- f) Daftar gaji harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
- g) Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.

3) Prosedur pencatatan

⁹ Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi*. (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019). Hlm.38-39

- a) Perubahan dalam catatan penghasilan pegawai direkonsiliasi dengan daftar gaji pegawai.
- b) Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi.
- 4) Praktik yang sehat.
 - a) Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung.
 - b) Pemasukan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.
 - c) Pembuatan daftar gaji harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
 - d) Perhitungan pajak penghasilan pegawai direkonsiliasi dengan catatan penghasilan pegawai.
 - e) Catatan penghasilan pegawai disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji.¹⁰

b. Indikator Keterlambatan Gaji

Indikator keterlambatan gaji oleh perusahaan kepada pegawai adalah sebagai berikut:¹¹

- 1) Keadilan Internal
 - a. Gaji diberikan sesuai keahlian
 - b. Penggajian tidak sesuai tanggal
- 2) Keadilan Eksternal
 - a. Pemberian gaji sesuai dengan kesepakatan
 - b. Kesesuaian gaji dengan UMR
- 3) Keuangan
 - a. Kenaikan gaji dapat meningkatkan kinerja
 - b. Gaji mampu memenuhi kebutuhan

4. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹² Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.¹³

Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk

¹⁰ Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi*. (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019). Hlm.52-53

¹¹ Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Ghalia Indonesia, 2013). Hlm.373

¹² Sudirman, Taurusyanti, & Yusnita. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel. (Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, Vol. 6, No. 3, 2021)

¹³ Irham Fahmi. *Etika Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2013). Hlm 55

menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.¹⁴

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.¹⁵

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- (1) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- (2) Temperature di tempat kerja
- (3) Kelembaban di tempat kerja
- (4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- (5) Kebisingan di tempat kerja
- (6) Bau-bauan di tempat kerja
- (7) Tata warna di tempat kerja
- (8) Dekorasi di tempat kerja
- (9) Musik di tempat kerja
- (10) Keamanan di tempat kerja.¹⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Enny (x) antara lain:¹⁷

- (1) Faktor personal/individu,
Faktor personal atau individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- (2) Faktor kepemimpinan,
Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- (3) Faktor tim
Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- (4) Faktor sistem
Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- (5) Faktor kontekstual (situasional)

¹⁴ Mahmudah Enny, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jawa Timur: Ubhara Manajemen Press. 2019. Hlm. 57.

¹⁵ Pusparani, M. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). (*Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol.2, No.4, 2021)

¹⁶ Sedarmayanti, & Haryanto. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. (*Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, Vol. 14, No.1, 2017)

¹⁷ Mahmudah Enny, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jawa Timur: Ubhara Manajemen Press. 2019. Hlm. 58

Faktor kontekstual atau situasional meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik:

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja pada karyawan.
2. Pencahayaan yang memadai sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik hingga tercipta suhu kelembapan ruangan.
4. Peraturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

Lingkungan non fisik:

1. Hubungan karyawan
2. Keamanan dalam pekerjaan¹⁸

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.¹⁹

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan secara obyektif agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas dan pelayanan yang baik serta responsif terhadap pasar (pelanggan). Informasi mengenai penilaian kinerja sangat berguna baik pegawai maupun organisasi. Bagi pegawai informasi dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan dapat pula terjadi sebaliknya menurunkan semangat kerja jika informasi itu tidak benar. Sedangkan bagi organisasi seperti yang disebutkan pada bagian atas.²⁰

c. Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

¹⁸ Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012). Hlm 9

¹⁹ Masram, dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015). Hlm.12

²⁰ Wirman dan Alwi Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. (Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press Jatinangor, 2014). Hlm.86.

- 3) Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
- 4) Kehadiran
Kehadiran pegawai di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai ini.
- 5) Kemampuan Bekerjasama
Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.²¹

Teori Hubungan antar Variabel

- 1) Hubungan Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Gaji merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan organisasi sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah. Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau untuk bekerja keras. Pihak penggaji diharuskan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tepat pada waktu perjanjiannya. Sehingga, semakin tinggi gaji yang didapatkan maka akan berbanding lurus dengan tingginya kinerja karyawan dalam bekerja. Gaji yang tidak tepat waktu diberikan pada karyawan berpengaruh buruk pada kinerja karyawan.²²

- 2) Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Sedangkan kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.²³

- 3) Hubungan Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji dan lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.²⁴

²¹ Stephen P Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Indeks, 2007). Hlm.127

²² Winarni dan Hardi Utomo, Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Among Makarti*, Vol. 6 No.11, 2013.

²³ Audrey Josephine, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic*. Jurnal Agora Vol. 5 No.3, 2019

²⁴ Ayu Ulfa Ningsih, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk*, (Lonsum), Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dikatakan penelitian kuantitatif sebab penelitian ini digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Pendekatan ini merupakan pendekatan deskriptif karena bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau sampel tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.²⁵

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Trans Studio Mini Kota Jambi dengan menggunakan objek penelitian karyawan *Daily Worker*.

Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak pertama. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk

persepsi atau jawaban (responden) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kusioner yang akan disampaikan dan disebarakan kepada responden berupa pertanyaan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner atau angket pada objek penelitian yaitu *Dayly Worker* di Trans Studio Mini Kota Jambi.

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik Total Sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, maka jumlah sampel pada penelitiannya adalah 64 karyawan.²⁶

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁷ Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah *Dayly Worker* di Trans Studio Mini Kota Jambi yang berjumlah 64 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).²⁹ Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi penelitian yang berjumlah 64 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi. Dalam hal ini peneliti menggambarkan berdasarkan jenis kelamin,

²⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019). Hlm.13.

²⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019). Hlm.132.

²⁷ Suharsmi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2010). Hlm.173.

²⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019). Hlm.297.

²⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019). Hlm.118.

umur dan pendidikan terakhir. Adapun hasil penelitian karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	44	68,8
2	Laki-laki	20	31,2
Total		64	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Tabel tersebut menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden atau 68,8% kemudian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau 31,2%.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 tahun	21	32,8
2	19 tahun	14	21,9
3	20 tahun	19	29,7
4	21 tahun	10	15,6
Total		64	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Tabel di atas menunjukkan responden berdasarkan usia responden, yang paling banyak adalah responden yang berusia 18 tahun sebanyak 21 responden atau 32,8% lalu usia 20 tahun sebanyak 19 responden atau 29,7%.

c. Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	64	100
Total		64	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 64 responden atau 100%.

2. Hasil Pengujian Instrument

a. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 64 sampel (n=64, df=62) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan r-tabel adalah 0,2461. Didapatkan nilai r-hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hasil	r-tabel	Kesimpulan
Gaji (X ₁)	1	0,665	0,2461	Valid
	2	0,675	0,2461	Valid
	3	0,720	0,2461	Valid
	4	0,707	0,2461	Valid
	5	0,530	0,2461	Valid
	6	0,491	0,2461	Valid
Lingkungan kerja (X ₂)	1	0,737	0,2461	Valid
	2	0,616	0,2461	Valid
	3	0,504	0,2461	Valid
	4	0,670	0,2461	Valid
	5	0,256	0,2461	Valid
	6	0,284	0,2461	Valid
	7	0,748	0,2461	Valid
	8	0,640	0,2461	Valid
	9	0,529	0,2461	Valid
	10	0,670	0,2461	Valid

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BURUH HARIAN LEPAS
DI TRANS STUDIO MINI KOTA JAMBI**

Variabel	Item	r-hasil	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja karyawan (Y)	1	0,637	0,2461	Valid
	2	0,493	0,2461	Valid
	3	0,406	0,2461	Valid
	4	0,690	0,2461	Valid
	5	0,254	0,2461	Valid
	6	0,420	0,2461	Valid
	7	0,461	0,2461	Valid
	8	0,651	0,2461	Valid
	9	0,355	0,2461	Valid
	10	0,339	0,2461	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel gaji (X_1) yang terdiri dari 6 pertanyaan, variabel lingkungan kerja (X_2) yang terdiri dari 10 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,2461.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 25.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Gaji	6	0,796	Reliabel
Lingkungan kerja	10	0,751	Reliabel
Kinerja karyawan	10	0,811	Reliabel

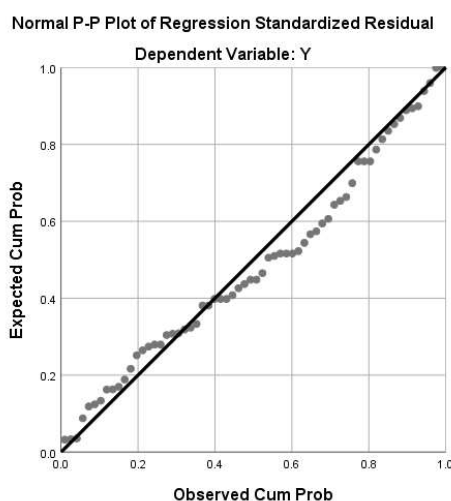
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel gaji (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliable.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan statistik uji P-Plot dengan SPSS 25. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, terlihat bahwa pola mengikuti garis lurus yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui tidak adanya korelasi antar variabel bebas yaitu variabel gaji (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Sehingga dengan uji ini dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel bebas memang benar-benar bebas. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji multikolinieritas menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.376	1.750		5.357	.000		
	X1	.205	.084	.196	2.442	.018	.588	1.700
	X2	.842	.068	.989	12.297	.000	.588	1.700

a. Dependent Variable: Y

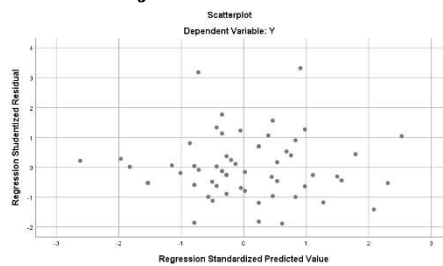
Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,05 dengan demikian maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya semua variabel yaitu gaji (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 25 pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Grafik di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan Test for Linierity pada SPSS Statistik 25 dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk mengetahui model linear dapat digunakan dan dikatakan tepat dapat dilihat dari nilai signifikansi pada baris deviation from linearity yang ada pada tabel ANOVA. Jika nilai sig. > 0.05, maka model linear diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0.05, maka model linear ditolak.

1) Variabel Gaji

Adapun hasil uji linearitas pada variabel gaji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaji

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	344.334	12	28.694	4.461	.000
		Linearity	129.246	1	129.246	20.095	.000
		Deviation from Linearity	215.088	11	19.553	3.040	.603
	Within Groups	328.025	51	6.432			
Total			672.359	63			

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen (gaji) di atas memiliki nilai signifikansi 0,603 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Adapun hasil uji linearitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	551.724	17	32.454	12.375	.000
		Linearity	500.978	1	500.978	191.031	.000
		Deviation from Linearity	50.746	16	3.172	1.209	.297
	Within Groups	120.635	46	2.623			
Total			672.359	63			

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen (lingkungan kerja) di atas memiliki nilai signifikansi 0,297 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	9.376	1.750		5.357	.000
	X1	.205	.084	.196	2.442	.018
	X2	.842	.068	.989	12.297	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

- 1) Gaji (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,018. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa variable gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,018 < 0,05$).
- 2) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$).

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut merupakan hasil uji F yang di sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	516.244	2	258.122	100.858	.000 ^b
Residual	156.116	61	2.559		
Total	672.359	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinan (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.760	1.600

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,760 = 76\%$. Ini berarti variabel independet secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent sebesar 76% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah:

$$KK = 9,376 + 0,205KG + 0,842LK$$

1. Konstanta (a) = 9,376

Ini berarti jika semua variabel independent di anggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 9,376

2. Variabel Gaji (X_1) = 0,205

Nilai koefisien gaji bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel gaji dinaikan 1 rupiah, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,205 atau 20,5%.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) = 0,842

Nilai koefisien lingkungan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel lingkungan kerja di naikan 1 unit, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,842 atau 84,2%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi

Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel gaji dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi gaji yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin besar imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena menghasilkan kinerja yang baik, maka semakin besar pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini wajar karena karyawan yang diberi imbalan sesuai dengan hasil kerja kerasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya akan merasa puas dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.³⁰

Setiap orang yang bekerja pasti akan mendapatkan gaji yang berbeda-beda berdasarkan jabatan, pekerjaan yang dilakukan, dan juga berdasarkan pengalaman kerja karyawan. Tingkat gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang lebih percaya diri bahwa ia memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, semakin tingginya gaji yang diperoleh maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik.³¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2020) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ ³². Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ertanto (2021) yang menunjukkan hasil bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ ³³ serta penelitian Irfaniya (2018) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.³⁴

Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian yang relevan di atas, gaji menunjukkan tingkatan upah yang diterima oleh seseorang karyawan. Gaji adalah suatu hal yang sangat krusial atau penting bagi seorang karyawan karena seorang karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhannya serta keluarganya. Dengan adanya gaji berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi

Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

³⁰ Rahma Hidayati Khairi & Syahrian, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol.2, No.3, 2022.

³¹ Nazwa Shyreen, dkk. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol.3, No.4, 2022.

³² Wahyuni, *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

³³ Yayan Dwi Ertanto, *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 15 No.1, 2021

³⁴ Lulu Irfaniya, *Pengaruh Gaji, Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.X*, Skripsi, Universitas Satya Negara Indonesia, 2018.

Pujiyanto (2017) mengatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, setiap peningkatan lingkungan kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁵

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.³⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sihaloho (2020) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ ³⁷. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Josephine (2019) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ ³⁸ serta penelitian Lestary (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.³⁹ Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian yang relevan di atas, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja, maka semakin kuat semakin baik pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh variabel gaji terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y).
2. Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y).

Ada pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y).

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini ditujukan kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai gaji dan lingkungan kerja sebagai usaha peningkatan kinerja karyawan, serta disarankan bagi pelaku usaha dapat memperhatikan gaji dan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

³⁵ Nur Dwi Pujiyanto, Dyah Retna Puspita, & Bambang Tri Harsanto. Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana, *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Vol.30, No.3, 2017.

³⁶ Riki Rifangga & Haryani. Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Data Semester Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol.25, No.44, 2018.

³⁷ Sihaloho, R. D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol 9 N0. 2, 2020.

³⁸ Audrey Josephine, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic*. Jurnal Agora Vol. 5 No.3, 2019

³⁹ Lyta Lestary dan Harmon, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol 3 No. 2, 2017.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan membahas variable dengan tema penelitian secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsmi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2010).
- [2] Aulia, Muhammad. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Area Jambi Rayon Telanaipura. (*Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 10 No. 02, 2021).
- [3] Gumilar R, Muhammad Akbar. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung. (*Skripsi*, Universitas Pasundan Bandung, 2018)
- [4] Indartono, S. (2012). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- [5] Irham Fahmi. *Etika Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2013).
- [6] Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012).
- [7] Masram, dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).
- [8] Mujannah, Siti. *Manajemen Kompensasi*. (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019).
- [9] Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Ghalia Indonesia, 2013).
- [10] Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010).
- [11] Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Indeks, 2007).
- [12] Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).
- [13] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019).
- [14] Wirman dan Alwi Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. (Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press Jatinangor, 2014).