

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA

Devita Mardiana Suprapti, Djoko Setyadi, Adi Wijaya

Universitas Mulawarman Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia

Email: devita.mardiana@gmail.com, djoko.setyadi@feb.unmul.ac.id,

adi.wijaya@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Perusahaan pada masa 4.0 masa global ini dituntut memiliki keunikan dalam memperkenalkan produk baik jasa maupun barang yang dihasilkan, untuk memberikan suatu manfaat lebih sehingga menjadi pilihan terbaik untuk dapat bekerjasama dengan perusahaan rekanan maupun perusahaan konsumen. Dengan Ketatnya persaingan dalam dunia industry, perusahaan dituntut untuk memiliki pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik demi mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga seluruh aktifitas operasional perusahaan mengharuskan untuk memiliki karyawan yang kompeten sesuai pada bidangnya untuk mendapatkan kinerja yang optimal dan baik dalam memproduksi produk dan jasa yang dihasilkan, bermanfaat memiliki nilai guna lebih bagi konsumennya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan bukti secara Empiris pengaruh kompensasi, komitmen perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mustika Surya Electric yang dengan menggunakan Teknik Sample Jenuh, berjumlah 80 sample karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 3.0. Hasil uji analisis atas data yang ada diperoleh bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Variabel Komitmen organisasional berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Kemudian variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Komitmen organisasional berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja dan variabel Stress Kerja. Serta variabel stress kerja tidak menjadi pengaruh kuat dalam memodrasi hubungan antara motivasi ke kinerja.

Kata Kunci: kompensasi; komitmen organisasional; lingkungan kerja; motivasi dan kinerja; stress kerja

Abstract

Companies on the 4.0 the global is required to have uniqueness in introducing better services and goods produced, to provide a benefit more so be the best option

How to cite:	Suprapti, D.M., Setyadi, D. & Wijaya, A. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasional Serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 6(9). http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i9.4186
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

to be able to cooperate with partner companies and consumer companies. With Intense competition in the world of industry, companies are required to have a management human resources better in order to get the performance results in accordance with the objectives of the company. So that all operational activities of the company require to have employees who are competent in accordance on the field to get the optimal performance and better in producing the products and services produced, is it helpful to have a use value for customers. This research was conducted with the aim of obtaining empirical evidence of the effect Compensation, the organizational commitment, and the work environment to work motivation dan kinerja employees as well as work stress. Population in that reaserch is the employees CV. Mustika Solar Electric with using a Teknik Sample surfeited, the airamount of 80 sample employee. The rearsrch use analitic and analys with Smart PLS 3.0. The results of the analysis test on the existing data found that Variable Compensation has positive direct and significant impact on the variable Motivation. Variable Organizational Commitment has positive direct and significant impact on Motivation. Variable Work Environment have a positive direct and significant impact on the variable of Motivation. Then variable Compensation has a positive effect not significant to the Performance variables. Variable Organizational Commitment negative effect directly and significantly to the performance variables. Variable Work Environment has a positive effect directly and not significant to the Performance. And as well the variable of work stress did not become a strong influence in moderate effect the relationship between motivation to performance.

Keywords: *compensation; organizational commitment; work environment; motivation and performance; job stress*

Received: 2021-08-20; Accepted: 2021-09-05; Published: 2021-09-20

Pendahuluan

Perusahaan pada masa 4.0 masa global ini dituntut memiliki keunikan dalam memperkenalkan produk baik jasa maupun barang yang dihasilkan, untuk memberikan suatu manfaat lebih sehingga menjadi pilihan terbaik untuk dapat bekerjasama dengan perusahaan rekanan maupun perusahaan konsumen. Dengan Ketatnya persaingan dalam dunia industry, perusahaan dituntut untuk memiliki pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik demi mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga seluruh aktifitas operasional perusahaan mengharuskan untuk memiliki karyawan yang kompeten sesuai pada bidangnya untuk mendapatkan kinerja yang optimal dan baik dalam memproduksi produk dan jasa yang dihasilkan, bermanfaat memiliki nilai guna lebih bagi konsumennya.

CV. Mustika Surya Electric salah satu perusahaan industri penyedia layanan dan produk penunjang electric disegala bidang, dengan itu perusahaan dituntut dapat mengelola sumber daya manusianya secara maksimal dan baik untuk memproduksi produk barang dan jasa berkualitas sebagai pilihan bagi perusahaan rekanan maupun konsumen eksternal melakukan kerjasama pelaksanaan project maupun kerjasama penyediaan material bahan.

Didukung oleh pendapat dari Siagian, (2016:40) dalam (Akilah, 2019) karena manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat tepatnya.

Dengan mengelola manajemen sumber daya manusia maka perusahaan memiliki tujuan yakni menghasilkan kinerja yang maksimal, didukung dengan pendapat (Idris, Adi, Soetjipto, & Supriyanto, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian dan kontribusi individu pekerja yang dapat diukur. (D Gary, 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dan standar yang telah ditentukan.

Dan kinerja menurut Mathis & Jackson (2006:378) dalam (Widyawati, Sujana, & Sukadana, 2018) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Didukung dengan pembahasan yang diakui secara luas oleh para peneliti dan akademisi bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mengarah pada kesuksesan organisasi (Vroom, 1964).

Bahwasanya seluruh pencapaian tujuan perusahaan digantungkan dari kinerja karyawan perusahaan, dimana kinerja tersebut telah diatur target dan kesesuaiannya sesuai dengan arahan perusahaan, hasil kinerja yang ada pada perusahaan CV. Mustika Surya Electric dirasa cukup baik walau belum maksimal dilihat pada observasi yang dilakukan banyak perusahaan nasional ternama yang menggunakan jasa layanan dari CV. Mustika Surya Electric.

Untuk mendapatkan kinerja yang produktif baik dan menghasilkan perusahaan CV. Mustika Surya Electric memberikan motivasi bagi karyawan berbentuk kompensasi berupa gaji dan insentif, lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang lengkap sehingga diharapkan hasil akhir dari adanya motivasi yang disediakan memberikan kinerja yang produktif. Chang & Jang, (2008) dalam (Ummasyroh, Bustan, & Hamid, 2017) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang direncanakan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Selain itu (Robbins; & Judge, 2015) menerangkan pula bahwa motivasi sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu dengan menempatkan upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Terlepas dari klasifikasi kebutuhan manusia yang ada, bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda beda dari satu orang dengan orang lain dikarenakan manusia merupakan makhluk individu yang khas, hal ini diutarakan oleh (Akilah, 2019). Oleh karena itu timbul kondisi motivasi yang kurang dari segi kompensasi *non financial* berupa kurangnya kesempatan piknik atau berlibur guna *merefresh* diri dari aktivitas yang padat pada perusahaan, dilihat pada observasi yang dilakukan oleh peneliti dari 31 karyawan 16 memaparkan bahwa memiliki kesempatan yang kurang untuk melakukan piknik sebagai motivasi dalam bekerja.

Dilihat dari hal tersebut perusahaan wajib mengelola sumber daya manusianya dengan baik, dimana Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus

relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler Gary, 2009).

Hal ini berkaitan dengan pemberian kompensasi yang diterima karyawan untuk memberikan penghargaan atas apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Dinyatakan oleh penelitian (Ambrose & Kulik, 1999) semakin baik kompensasi (penghargaan) yang diterima karyawan semakin baik karyawan tersebut termotivasi.

Kompesasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Baik secara pembayaran financial langsung (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) ataupun pembayaran financial tidak langsung (tunjangan seperti asuransi dan libur yang dibayarkan) (Dessler, 2015).

Pada observasi yang dilakukan dari 31 karyawan 22 karyawan CV. Mustika Surya Electric memaparkan kompensasi financial yang diterima yakni gaji dan insentif dirasa sesuai dengan kontrak kerja dan mungkin cukup untuk kebutuhan diri. Kompensasi yang sesuai diharapkan perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang lebih produktif dari karyawannya, sehingga adanya komitmen organisasional untuk memberikan yang terbaik kepada karyawan dan karyawan berkomitmen menetap pada perusahaan dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Setelah daripadanya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai diharap karyawan dapat memiliki komitmen untuk bertahan pada perusahaan dalam proses perjalanannya. Komitmen organisasi mengacu pada hubungan yang dirasakan karyawan dengan perusahaan dan juga alasan mereka tinggal. Komitmen organisasi dapat dijabarkan hingga beberapa kategori berdasarkan Model Tiga Komponen Meyer & Allen (1991) dalam (Nguyen et al., 2020) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif disebut sebagai hubungan emosional, identitas diri, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi (Meyer, Allen, & Smith, 1993). Komitmen berkelanjutan adalah kesediaan untuk bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki aset yang tidak dapat dialihkan. Juga, normatif komitmen dapat diringkas sebagai alat nilai umum ditempatkan pada loyalitas dan kewajiban.

Pada observasi yang dilakukan terlihat bagaimana komitmen organisasi keberlanjutan atau *Continues Comitment* yang dapat terfokus diukur dari penelitian ini dimana keadaan karyawaan yang terus bertahan dalam kondisi perusahaan dalam masa pembenahan serta kurang lebihnya kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan diketahui dari observasi hasil pemaparan dari 31 karyawan, 29 karyawan yang setuju bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas sarana prasarana yang cukup baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan memikirkan kembali alasan untuk berpindah perusahaan.

Tingkat komitmen baik komitmen organisasional terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-

komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional, hal ini didukung dengan hasil penelitian (Khan & Afzal, 2016) melaksanakan meta-analisis dan menyimpulkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi memiliki korelasi positif dengan terhadap kinerja karyawan (Benkhoff, 1997) dan ada korelasi positif yang sangat kuat di antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Knopp & Humblet, 1995); (Morrison & D'Incau, 1997).

Hal ini dinyatakan oleh Gasic & Pagon, (2004) dalam penelitian (Ibrahim & Aslinda, 2015) karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan lebih banyak memperlihatkan perilaku yang positif dan menurut Shirly, (2010) dalam penelitian (Ibrahim & Aslinda, 2015) karyawan yang memiliki komitmen bekerja lebih baik dari karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Bagaimanapun juga suasana kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat memberikan dampak bagi suasana kerja seorang karyawan baik secara individu atau tim pada kenyamanan berada dalam perusahaan. Dimana dalam kegiatan bekerja tatanan peralatan yang rapi dan mudah didapat membuat nyaman saat bekerja. Kemudian bersih dan sirkulasi udara yang baik juga meningkatkan suasana kerja yang nyaman, sehingga pekerja akan merasa produktif saat bekerja. Begitu pula dengan kondisi lingkungan kerja non fisik dimana hubungan antar karyawan terjalin solid dan erat untuk meningkatkan kinerja produktifitas secara tim maupun individu saat bekerja. Suasana kerja yang nyaman maka komunikasipun akan berjalan baik sehingga mengurangi masalah yang timbul melalui hubungan baik antar karyawan maupun dengan hubungan pimpinan kerja.

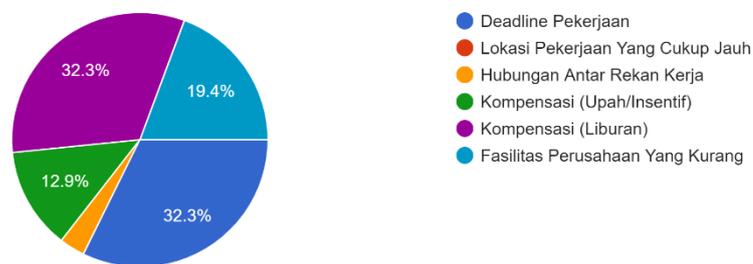
Dipaparkan pada hasil observasi dari 31 karyawan, 26 karyawan menyetujui bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik sesama rekan kerja dan atasan dirasa nyaman dan 28 karyawan menyetujui bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik dirasa cukup baik disediakan oleh perusahaan CV. Mustika Surya Electric. Dijelaskan bahwa lingkungan kerja yakni penentuan oleh kebutuhan, peralatan, bahan, ruang, tata letak fisik, dan hubungan rekan kerja serta kualitas semua yang memiliki dampak penting pada kualitas kerja yang tinggi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Dan dinyatakan oleh Herzberg & Miller (1968) dalam (Tufail & Sajid, 2015) identifikasi lingkungan kerja sebagai salah satu yang terpenting yang meningkatkan tingkat motivasi karyawan. CV Mustika Surya Electric dituntut memiliki lingkungan kerja yang baik, dimana perusahaan berpegang dari kerjasama tim nyaman kerja yang baik untuk mendapatkan pesanan, memproduksi barang dan mendistribusikan barang sampai kepada konsumen akhir.

Kombinasi sikap, persepsi dan perilaku yang ada dalam organisasi akan menjadi kekuatan yang baik bila dipadukan sesuai dengan tujuan organisasi (Aboazoum, Nimran, & Al Musadieq, 2015). Budaya Konsekuensi, perlakuan organisasi yang adil kepada karyawan, komitmen terhadap organisasi adalah kekuatan organisasi dari suatu organisasi. Kekuatan ini tidak dapat diatasi dan dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan (Vincent & Torres, 2015).

Dari motivasi tersebut karyawan akan dapat termotivasi dan mengurangi beban kerja atau stress kerja yang dirasakan. Stress kerja membuat karyawan memiliki rasa enggan untuk bekerja, memicu adanya emosi dan kesedihan pada diri karyawan tersebut. Menurut (Keller, 1984) stres adalah sebuah reaksi psikologis karena perasaan kesusahan yang disebabkan oleh pekerjaan. Dan menurut (Gibson, 2000) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu respon diproduksi dimediasi oleh individu perbedaan dan atau proses psikologis yang merupakan dari eksternal tindakan, situasi atau peristiwa yang terjadi psikologis dan atau fisik yang berlebihan menuntut seseorang kutipan (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Dalam observasi yang dilakukan dari 31 karyawan, dapat dipaparkan melalui diagram berikut:

Apa yang membuat beban pikiran dalam hal ini stres yang mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu Saudara(i) ?
31 responses



Gambar 1
Diagram Observasi Stres Kerja Karyawan

Berimbang dengan presentase 32,3% karyawan memilih deadline pekerjaan sebagai stress kerja dan kurangnya kesempatan mendapatkan kompensasi non financial berupa liburan. Dilihat dari hasil pemaparan tersebut maka dapat dikatakan adanya stres yang belum teruji secara analisis pada karyawan CV. Mustika Surya Electric sehingga pemaparan tersebut dapat menjadi landasan untuk menganalisa lebih jauh dengan variabel lain sebagai pengaruh. Kemudian (Al-Mahdawi et al., 2006) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif pada karyawan kinerja dan stres kerja menyebabkan ketidakpuasan kerja, menurunkan semangat kerja karyawan, dan motivasi, meningkatkan pergantian pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini diolah dengan melakukan observasi terlebih dahulu dengan pengamatan, menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan responden, kemudian data dianalisa dan diterjemahkan melalui beberapa uji statistik. Penelitian ini diolah dengan metode penelitian *explanatory* atau penelitian penjelasan. Maksud dari penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menyoroti

hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian, dengan menguji rumusan hipotesis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh harus diolah kembali untuk memberikan data yang lebih jelas (Sujarweni, 2015).

Dalam hal ini data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan aktif yang bekerja di CV. Mustika Surya Electric di Kota Samarinda. Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaahan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya. Literatur-literatur tersebut dapat berupa buku, laporan, artikel koran atau majalah, internet, dan lain-lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Bahwa kompensasi berupa 3 dimensi yang diambil dari 2 kompensasi yakni kompensasi financial dan non financial dengan penjabaran 2 kompensasi financial berupa gaji dan insentif serta kompensasi non financial diwakilkan oleh indikator fasilitas yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi adalah 0,418 hal ini diartikan kompensasi yang diberikan CV. Mustika Surya Electric meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Variabel ini merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya sebagai motivasi karyawan di CV. Mustika Surya Electric.

Hasil uji ini dapat dilihat pada kondisi fakta yang ada di perusahaan, dengan kontribusi dominan pernyataan adalah pada sisi kompensasi bentuk gaji sebesar 57,5 karyawan merasa terpenuhi kebutuhan diri dari gaji yang didapat (X1.2) yang termasuk dalam kategori tinggi, kemudian dari sisi pemberian insentif dengan kontribusi dominan sebesar 61,3 karyawan diberikan insentif yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku (X1.6) yang termasuk dalam kategori tinggi serta dari sisi fasilitas kontribusi dominan sebesar 68,8 karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang menguntungkan bagi karyawan (X1.10) yang termasuk dalam kategori tinggi sehingga menjadi pengaruh kuat sebagai motivasi karyawan CV. Mustika Surya Electric. Dalam hal ini penelitian dinyatakan adanya pengaruh yang sejalan antara kompensasi yang diterima oleh karyawan CV. Mustika Surya Electric terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi

Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen perusahaan dengan aspek yang dijabarkan adalah komitmen keberlanjutan melalui variabel karyawan bertahan dalam perusahaan memberikan pengaruh yang positif dan sejalan,

terkait fasilitas yang diberikan lebih baik dari perusahaan lainnya (X2.1) seperti penyediaan tempat tinggal, kendaraan yang dapat dipergunakan baik secara pribadi maupun tugas pekerjaan dan kemudian diberi konsumsi lengkap 3x sehari serta baju yang diloundrykan oleh perusahaan, yang termasuk dalam kategori tinggi memiliki pengaruh dengan 56,3 mewakili pernyataan setuju yang dirasakan karyawan sebagai motivasi sejalan dengan pernyataan karyawan yang menyetujui kompensasi yang diberikan berupa fasilitas berkontribusi dominan sebesar 68,8 perusahaan memberikan fasilitas yang menguntungkan bagi karyawan (X1.10) dengan tidak mengeluarkan biaya beban akomodasi sehingga menjadi motivasi melalui komitmen organisasional keberlanjutan dalam bertahan di perusahaan sebagai motivasi karyawan itu sendiri.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Dengan variabel lingkungan kerja mengambil dimensi lingkungan kerja non fisik karena lingkungan kerja fisik telah disupport secara baik oleh perusahaan terkait kenyamanan bekerja dalam bentuk sarana prasarana untuk pengembangan produksi perusahaan, kemudian lingkungan kerja non fisik dengan dimensi psikologis menunjukkan bahwa karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja disemua divisi (X3.1) sebesar 62,5 yang berarti pernyataan tersebut mewakili kategori tinggi sebagai lingkungan non fisik yang memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Kemudian dapat dilihat dari hasil responden yang setuju terkait hal sudah diberikan penempatan yang sesuai pada minat bakat yang dimiliki karyawan tersebut (X3.3) serta karyawan selalu melakukan koordinasi dengan semua rekan kerja (X3.4) dengan nilai yang sama yakni sebesar 56,3 dapat diartikan dalam kategori tinggi sebagai pernyataan indikator lingkungan non fisik terkait suasana hati karyawan untuk memotivasi diri dalam bekerja adalah sangat berhubungan erat dan berkaitan.

D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Dengan variabel kompensasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang nyata tetapi kurang memberikan dampak atas kinerja karyawan yang dihasilkan. Keadaan ini dapat dinilai melalui indikasi pernyataan karyawan menerima gaji tepat pada waktu yang dijanjikan (X1.4) dengan nilai pernyataan persetujuan paling kecil yakni 46,3 hal ini menyatakan bahwa lebih dari 50,0 memiliki pernyataan yang kurang sejalan sehingga dapat diartikan memiliki pengaruh tetapi kurang berdampak pada kinerja yang dihasilkan melalui motivasi berupa gaji yang diterima tepat waktu yang ditetapkan perusahaan, serta variabel yang dinyatakan melalui pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan (X1.3) dengan nilai terkecil kedua yakni 50,0 dapat diartikan bahwa 50,0 lain memiliki pernyataan yang tidak sejalan yang memberikan dampak langsung terhadap kinerja salah satunya yakni adanya beban kerja yang lebih sehingga menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan extra.

Kemudian dari variabel kinerja sendiri dinyatakan dalam pernyataan karyawan yang nilainya paling tinggi diantara pernyataan yang lain yakni

mengerjakan pekerjaan tanpa memilih pekerjaan yang diberikan (Y2.7) dengan nilai sebesar 42,5 dalam kategori tinggi dapat diartikan sebaik baiknya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja dimana karyawan tidak memperlakukan apapun pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga menjadi indikasi yang tidak berdampak pada hasil kinerja karyawan terkait kompensasi yang diberikan.

E. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.

Pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap kinerja adalah negative tidak signifikan hal ini diartikan bahwa Komitmen Organisasional yang ada pada CV. Mustika Surya Electric belum dapat membuat Komitmen Organisasional karyawan meningkatkan kinerja karyawan dalam kata lain semakin baik Komitmen Organisasional semakin rendah tingkat kinerja yang dimiliki karyawan ataupun sebaliknya.

Dalam variabel Komitmen Organisasional sendiri, variabel dengan kontribusi paling dominan sesuai dengan pernyataan karyawan merasa karyawan bertahan dalam perusahaan terkait fasilitas yang diberikan lebih baik dari perusahaan lainnya (X2.1) dengan nilai 56,3 dalam kategori yang tinggi tetapi memiliki makna yang berbeda dengan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan variabel kinerja dalam pernyataan karyawan hanya melakukan kegiatan yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya (Y2.1) dengan kontribusi nilai terendah dari variabel lain yakni 37,5 yang mempengaruhi kinerja bermakna bahwa dengan fasilitas terbaik yang telah diberikan oleh perusahaan tidak menjadikan Komitmen Organisasional berpengaruh kuat terhadap hasil kinerja perusahaan CV. Mustika Surya Electric.

Didasari oleh pengaruh Komitmen Organisasional terhadap perusahaan terhadap motivasi yang berbanding terbalik memiliki pengaruh positif signifikan dimana item indikator yang diteliti terkait bertahan dengan fasilitas yang diberikan (X2.1) sebesar 56,3% diketahui dari hasil tersebut karyawan memiliki komitmen keberlanjutan yang berpengaruh terhadap motivasi tetapi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan CV. Mustika Surya Electric.

Dari pengamatan dalam penelitian ini komitmen keberlanjutan berkaitan dengan psikologis karyawan yang bertahan karena tidak bersangkutan dan memiliki kewajiban dengan penekanan hasil kinerja yang diminta lebih dari perusahaan dengan adanya target yang jelas terhadap karyawan serta rewards atau pengembangan diri terkait jenjang karier yang tidak berdampak pada karyawan, sehingga menjadi salah satu faktor yang dilihat menjadi tidak berpengaruhnya Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Mustika Surya Electric serta ada faktor lain yang bisa menjadi penyebab utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti kedisiplinan, budaya kerja dan lain-lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Dengan variabel Lingkungan kerja yang berfokus pada lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara nyata. Dapat dimaknai bahwa sebaik baiknya lingkungan kerja non fisik yang di bentuk dalam perusahaan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan tetapi tidak secara utuh dan berdampak.

Dari variabel lingkungan kerja sendiri terdapat 4 variabel yang memiliki kontribusi berkategori tinggi dalam pernyataan yang dipaparkan oleh karyawan CV. Mustika Surya Electrick yakni karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja disemua devisi (X3.1) Karyawan sudah diberikan penempatan yang sesuai pada minat bakat yang dimiliki (X3.2) Karyawan selalu melakukan kordinasi dengan semua rekan kerja (X3.3) Atasan dan karyawan memiliki hubungan baik yang sangat terhubung satu sama lain (X3.4) dengan nilai rata rata kontribusi 3,91 dalam katogeri yang tinggi dimana lingkungan kerja non fisik yang ada diartikan sudah cukup baik terbentuk dalam perusahaan.

Dengan kontribusi nilai terendah variabel kinerja yakni karyawan hanya melakukan kegiatan yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya (Y2.1) dengan nilai 37,5 serta Karyawan mengutamakan hasil yang maksimal dengan usaha yang maksimal (Y2.5) dengan nilai 37,5 dalam kategori yang tinggi tetapi dapat dimaknai bahwasanya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang tidak nyata terhadap kinerja karena karyawan hanya ingin mengerjakan pekerjaan yang mereka suka dengan mengutamakan hasil walaupun memakan waktu *overtime* sehingga mengalami kelelahan dan kejenuhan mengakibatkan kinerja tidak produktif .

G. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Dengan variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dimaknai bahwa dengan motivasi yang diberikan perusahaan CV Mustika Surya Electric begitu baik berpengaruh terhadap kinerja walau tidak secara nyata berdampak.

Di dalam variabel motivasi, indikator karyawan bertahan dalam perusahaan untuk mendapatkan pengalaman lebih (Y1.1) berkontribusi dengan nilai tertinggi dari indikator lainnya yakni sebesar 72,0 dalam kategori tinggi serta pernyataan saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi (Y1.7) dengan nilai tertinggi pada posisi kedua yakni 62,5 dalam kategori tinggi dimana bermakna bahwa dua indikator tersebut tidak mencerminkan hasil atau target kinerja perusahaan sebagai pengaruh motivasi yang telah diberikan. Bahwa kompensasi, Komitmen Organisasional serta lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berbanding terbalik yakni motivasi tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik kompensasi, komitmen organisasional dan lingkungan kerja yang diberikan karyawan memberikan pengaruh atas kinerja tetapi tidak secara nyata berdampak pada hasil kinerja yang dinyatakan melalui hasil uji yang dilakukan peneliti

dengan hasil pengaruh positif tidak signifikan dan untuk komitmen organisasional negatif tidak signifikan.

H. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja sebagai Moderasi.

Dapat diartikan bahwa jika adanya stress kerja membuat motivasi melemah terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stress kerja yang didapati karyawan semakin lemah motivasi yang dimiliki sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan CV. Mustika Surya Electric.

Dalam variabel stress kerja sendiri, dikontribusi oleh 4 indikator yang menggambarkan tingkat stress karyawan dalam pernyataan: karyawan memiliki tenggat waktu tertentu yang tidak seharusnya dalam mengerjakan menyelesaikan pekerjaan (Z2) memiliki kontribusi tertinggi dalam nilai 3,70 rata rata respon karyawan terhadap pernyataan tersebut dapat tergolong tinggi dimaknai yakni karyawan merasakan adanya stress dalam tenggat pekerjaan yang diluar perencanaan.

Kemudian 3 pernyataan lain yang berkategori sedang menyimpulkan bahwa adanya tingkat stress sedang yang dialami oleh karyawan yakni mengenai: karyawan merasa memiliki tujuan tersendiri sehingga tidak adanya kebersamaan dalam hubungan pertemanan kerja (Z1) yang memiliki nilai rata rata respon 3,17. Hubungan kerja yang tidak profesional terbawa dengan adanya hasutan dari seseorang karyawan ke karyawan lainnya. (Z3) yang memiliki nilai rata rata respon 3,41. Banyak campur tangan karyawan lain yang tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan rekan kerja lain (Z4) yang memiliki nilai rata rata respon 3,20

Hasil penelitian pada motivasi menunjukkan bahwa karyawan telah baik termotivasi dari kekuatan dan motivasi afiliasi tetapi memiliki hubungan yang tidak signifikan pada hasil kinerja karyawan sehingga stress kerja muncul memoderasi. Bahwasanya karyawan telah termotivasi tetapi memiliki stress kerja memberikan pengaruh yang memperlemah motivasi sehingga menyebabkan kinerja yang kurang maksimal. Pada kondisi fakta di lapangan dapat dirasakan dilihat dan diketahui bahwa karyawan memiliki tujuan tersendiri sehingga tidak adanya kebersamaan dalam hubungan kerja dilihat pada situasi kepemilikan owner terhadap beberapa karyawan terkait koordinasi pekerjaan sehingga standar operasional prosedur perusahaan tidak berjalan sebagaimana mestinya yang kemudian membuat karyawan memiliki tujuan tersendiri salah satunya agar semua pesanan dapat dilakukan bersamaan sesuai dengan tenggat karyawan mengambil inisiatif untuk lembur walau rekan manajemen belum memberikan persetujuan lembur agar owner tidak merasa kecewa karena pekerjaan tidak terselesaikan. Hubungan yang terjadi bukan dari motivasi yang diberikan tetapi diluar variabel yang diteliti dan kondisi personal perusahaan.

Stress kerja juga dipicu dengan tenggat waktu tertentu yang tidak seharusnya dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini terjadi karena konsumen atau pelanggan selalu melakukan pemotongan prosedur operasional perusahaan untuk

pemesanan dan pengadaan pekerjaan langsung melalui owner, sehingga pesanan atau pekerjaan sebelumnya yang telah melalui prosedur dan tenggat waktu sering mengalami bentrokan waktu pengerjaan, dilihat pada hasil respon karyawan yang menyatakan sangat setuju dan setuju pada 28.8% berimbang, serta memilih netral 30% lebih tinggi responnya terkait privasi jawaban yang mungkin dirasa karyawan sulit untuk diutarakan terkait kebijakan perusahaan.

Kemudian hubungan yang tidak profesional terkait hal penerimaan pesanan dan pekerjaan yang mengutamakan kedekatan personal menjadi keputusan sepihak dari owner yang kemudian berimbas kepada hubungan kerja antar rekan kerja yang menjadi hasutan sehingga menjadi campur tangan karyawan lain yang tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan rekan kerja lain seperti mendahulukan pesanan konsumen yang melalui jalur pendekatan pribadi.

Dapat disimpulkan kondisi stress kerja yang menjadi pengaruh memperlambat terhadap motivasi ke kinerja karyawan dikarenakan adanya stress kerja terkait keputusan sepihak dari owner dan ketidak disiplin perusahaan dalam menjalankan prosedur operasional perusahaan terkait kondisi yang ada dilapangan sehingga dapat menjadi pembaharuan untuk penelitian selanjutnya terhadap variabel tersebut.

Kesimpulan

Dari hasil penelitan yang dilakukan oleh peneliti berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen organisasional Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Yang Dimoderasi Oleh Stress Kerja Pada Perusahaan CV. Mustika Surya Electric” dapat disimpulkan bahwasanya: 1). Variabel Kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima dan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel Motivasi. Semakin baik kompensasi yang diberikan semakin baik motivasi yang terbentuk. 2). Variabel Komitmen organisasional berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel Motivasi. Semakin karyawan memiliki rasa erat bersama perusahaan terhadap komitmennya semakin baik motivasi yang terbentuk. 3). Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel Motivasi. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan semakin baik motivasi yang terbentuk. 4). Variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini berarti hipotesis 4 dinyatakan ditolak dan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5). Variabel Komitmen organisasional berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 ditolak, walaupun karyawan

memiliki komitmen yang baik dan loyal tetapi tidak memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. 6). Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 ditolak, kemudian lingkungan kerja yang menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 7). Motivasi berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 ditolak kemudian motivasi yang cukup baik ternyata tidak sejalan dengan kinerja karyawan yang dihasilkan yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan. 8). Stres Kerja tidak memperkuat hubungan pengaruh antara variabel Motivasi ke Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 8 ditolak kemudian stress kerja tidak dapat memoderasi secara kuat menjadi motivasi untuk kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Aboazoum, Hassan M. E., Nimran, Umar, & Al Musadieq, Mochammad. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance In Libya. *Iosr Journal Of Business And Management*, 17(7), 42–49. [Google Scholar](#)
- Akilah, Fahmiah. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81–94. [Google Scholar](#)
- Al-Mahdawi, Sahar, Pinto, Ricardo Mouro, Varshney, Dhaval, Lawrence, Lorraine, Lowrie, Margaret B., Hughes, Sian, Webster, Zoe, Blake, Julian, Cooper, J. Mark, & King, Rosalind. (2006). Gaa Repeat Expansion Mutation Mouse Models Of Friedreich Ataxia Exhibit Oxidative Stress Leading To Progressive Neuronal And Cardiac Pathology. *Genomics*, 88(5), 580–590. [Google Scholar](#)
- Ambrose, Maureen L., & Kulik, Carol T. (1999). Old Friends, New Faces: Motivation Research In The 1990s. *Journal Of Management*, 25(3), 231–292. [Google Scholar](#)
- Benkhoff, Birgit. (1997). Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish The Missing Link Between Commitment And Performance. *Human Relations*, 50(6), 701–726. [Google Scholar](#)
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. [Google Scholar](#)
- Gary, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Salemba Empat.
- Gary, Dessler. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Dua Pt Indeks Halaman, 46. [Google Scholar](#)
- Gibson, Donna Mackey. (2000). *The Effect Of Social Coping Resources And Growth-Fostering Relationships On Infertility Stress In Women*. The University Of North Carolina At Greensboro. [Google Scholar](#)
- Ibrahim, Muhammad Akmal, & Aslinda, Aslinda. (2015). The Effect Of Motivation On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) At Telkom Indonesia In Makassar. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 21(2), 6. [Google Scholar](#)
- Idris, Idris, Adi, Khofifatu Rohmah, Soetjipto, Budi Eko, & Supriyanto, Achmad Sani. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship And Sustainability Issues*, 8(2), 735. [Google Scholar](#)
- Keller, Robert T. (1984). The Role Of Performance And Absenteeism In The Prediction Of Turnover. *Academy Of Management Journal*, 27(1), 176–183. [Google Scholar](#)

- Khan, Hafiz Ghufran Ali, & Afzal, Muhammad. (2016). The Effect Of Reward Systems, Organizational Commitment And Experience On Job Satisfaction With Respect To Employee's Perceived Performance. *Numl International Journal Of Business & Management*, 11(2), 35–49. [Google Scholar](#)
- Knopp, Raymond, & Humblet, Pierre A. (1995). Information Capacity And Power Control In Single-Cell Multiuser Communications. *Proceedings Ieee International Conference On Communications Icc'95*, 1, 331–335. Ieee. [Google Scholar](#)
- Meyer, John P., Allen, Natalie J., & Smith, Catherine A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538. [Google Scholar](#)
- Morrison, Gale M., & D'incau, Barbara. (1997). The Web Of Zero-Tolerance: Characteristics Of Students Who Are Recommended For Expulsion From School. *Education And Treatment Of Children*, 316–335. [Google Scholar](#)
- Nguyen, Hoai Nam, Le, Quoc Hoi, Tran, Quang Bach, Tran, Thi Hoang Mai, Nguyen, Thi Hai Yen, & Nguyen, Thi Thuy Quynh. (2020). The Impact Of Organizational Commitment On Employee Motivation: A Study In Vietnamese Enterprises. *The Journal Of Asian Finance, Economics, And Business*, 7(6), 439–447. [Google Scholar](#)
- Puspitawati, Ni Made Dwi, & Atmaja, Ni Putu Cempaka Dharmadewi. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (Jbs): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2), 109–117. [Google Scholar](#)
- Raziq, Abdul, & Maulabakhsh, Raheela. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Procedia Economics And Finance*, 23, 717–725. [Google Scholar](#)
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior 15th Ed* (15th Ed.). New Jersey: Practice Hall. [Google Scholar](#)
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. [Google Scholar](#)
- Tufail, Sajid, & Sajid, Muhammad. (2015). An Empirical Study Of Relationship Between Compensation, Working Environment And Motivation Of Employees In Banking Sector Of Pakistan. *Journal Of Marketing And Consumer Research, An International Peer-Reviewed Journal*, 6. [Google Scholar](#)
- Ummasyroh, Ummasyroh, Bustan, Jusmawi, & Hamid, Abd. (2017). Pengaruh Motivasi Wisatawan, Kualitas Layanan Dan Persepsi Nilai Terhadap Kepuasan Wisatawan (Studi Pada Wisatawan Domestik Di Kota Palembang). *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 250–263. [Google Scholar](#)

Devita Mardiana Suprapti, Djoko Setyadi, Adi Wijaya

Vincent, Stacy K., & Torres, Robert M. (2015). Multicultural Competence: A Case Study Of Teachers And Their Student Perceptions. *Journal Of Agricultural Education*, 56(2), 64–75. [Google Scholar](#)

Vroom, Victor Harold. (1964). *Work And Motivation*. [Google Scholar](#)

Widyawati, Sapta Rini, Sujana, I. Wayan, & Sukadana, I. Wayan. (2018). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Self Esteem And Self Efficacy On Employee Performance At Cv. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 9(11), 21138–21147. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Devita Mardiana Suprapti, Djoko Setyadi, Adi Wijaya (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

