

ASPEK PENINGKATAN KINERJA DAN KUALITAS KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN JASA ANGKUTAN LAUT (Studi kasus PT. Yicheng Logistics- Jakarta)

Agung Kwartama ^{1*}, Adek ².

^{1,2} Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya (AMAN JAYA)

*e-mail koresponden: agung@amanjaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari Gaji, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan kerja dan pengawasan baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen karyawan PT. Yicheng Logistics – Indonesia. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Yicheng Logistics – Indonesia . Sampel penelitiannya adalah 67 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable dependen terhadap variabel independen digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaji (X1), Jaminan sosial (X2), Lingkungan Kerja (X3), Hubungan Kerja (X4) dan pengawasan (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan secara parsial Gaji (X1), Tunjangan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kecuali Hubungan Kerja (X4) dan pengawasan (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: *Gaji, Jaminan sosial, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, kinerja kerja..*

Abstract

This study aims to determine the factors of job satisfaction which consist of salary, social security, work environment, work relations and supervision both directly and simultaneously towards the commitment of employees of PT. Yicheng Logistics - Indonesia. This type of research uses a descriptive quantitative approach. The population of this study was the employee of PT. Yicheng Logistics – Indonesia. The total sample of 67 respondents taken by simple sampling technique. Data collection method use questionnaire. To find out how much the dependent variable effect on the independent variable was used multiple linear regression analysis. The result showed that salary (X1), social security (X2), work environment (X3), employment relationship (X4) and supervision (X5) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). While partially Salary (X1), Allowances (X2) and Work Environment (X3) there is no significant effect on employee performance (Y), except Work Relations (X4) and supervision (X5) have a significant effect on employee performance (Y)

Keywords: *Salary, Social security, Work environment, Working relationship, Supervision, employee performance.*

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 membawa perubahan dan perkembangan lingkungan organisasi yang berdampak pada adanya tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Disisi lain perubahan dan penyesuaian menuntut semangat kerja karyawan dan motivasi agar tetap menjaga kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, hingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan dan penyesuaian menjadi permasalahan yang perlu ditangani dengan segera oleh manajemen sumber daya manusia dalam memberi arahan, pembinaan dan memotivasi para tenaga kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan perusahaan [18].

Faktor-faktor perasaan kepuasan dan ketidak puasa dalam bekerja yang timbul dari sanubari karyawan PT. Yicheng Logistics - Jakarta sendiri dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dibutuhkan pengawasan, hubungan kerja dan lingkungan kerja yang dapat menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi setiap karyawan agar melakukan pekerjaannya secara maksimal dan produktif, oleh karena itu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemicu untuk bekerja lebih baik lagi dengan memperhatikan gaji karyawan[4].

Organisasi pemberi kerja perlu memperhatikan dan mengimplemtasikan Undang-undang negara republik Indonesia mengenai jaminan sosial. Hal ini pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja karyawan[16].

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian teori yang lebih mendalam tentang sejauh faktor-faktor kepuasan kerja berupa Gaji, Jaminan sosial, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja dan Pengawasan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yicheng Logistics - Jakarta , kemudian dijadikan judul penelitian' Aspek Peningkatan Kinerja dan Kualitas kerja pada Karyawan Perusahaan Jasa Angkutan Laut.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Yicheng Logistics – Indonesia anak perusahaan dari NOCC Yicheng logistics – Tianjin Cina yang berada di kota Jakarta dan mengenai aspek Kinerja karyawan dan faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu gaji, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yicheng Logistics - Jakarta yang ada di Jl. Kayu Ramin no.21 , Utan Kayu Utara, Jakarta - Indonesia.

Jumlah sampel disebarkan 82 dan digunakan adalah 67 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan cara pengambilan sample secara acak karyawan PT. Yicheng Logistics - Jakarta Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, tujuannya memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Sumber data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kusioner dan wawancara karyawan PT. Yicheng Logistics- Indonesia dari tanggal 1 sampai dengan 31 Oktober 2018, sedangkan data sekunder berupa studi literatur, websites, internet dan jurnal membahas tentang Gaji, Jaminan sosial, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan dan kinerja karyawan. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala likert dengan metode analisis linear berganda.

Uji Validitas

Alat uji validitas menggunakan koefisien produk momen dari Karl Pearson dengan level signifikan 5% dengan nilai Kritisnya. Diketahui $r_{\text{tabel}} = 0,361$ dengan $\alpha = 5\%$ dan sampel n sebesar 30. Apabila nilai Korelasi r hitung lebih kecil daripada nilai korelasi berdasarkan r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan, sampai seluruh indikator pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid, maka tahap berikutnya dilakukan uji reliabilitas[20]. Hasilnya sebagai berikut;

Tabel. Hasil Uji Validitas

No.	Varibel -Dimensi	Korelasi r - Hitung	Korelasi r - Tabel	Keterangan
Gaji				
1.	Tingkat gaji	0,736	0,361	Valid
2.	Struktur dan administrasi gaji	0,840	0,361	Valid
3.	Kenaikan gaji	0,517	0,361	Valid
4.	Tunjangan	0,706	0,361	Valid
Jaminan Sosial				
5.	Tingkat kesejahteraan	0,921	0,361	Valid
6.	Kemampuan	0,852	0,361	Valid
7.	Pekerjaan dapat menjamin kehidupan	0,834	0,361	Valid
Lingkungan kerja				
8.	Lingkungan kerja fisik	0,835	0,361	Valid
9.	Lingkungan kerja non fisik	0,835	0,361	Valid
Hubungan Kerja				
10.	Menaikan produktifitas	0,836	0,361	Valid
11.	Sikap mental positif	0,836	0,361	Valid
Pengawas				
12.	Penetapan standar metode penilaian	0,831	0,361	Valid
13.	Penilaian kerja	0,747	0,361	Valid
14.	Bandingkan Kinerja dengan standar kerja	0,718	0,361	Valid
15.	Tindakan koreksi	0,774	0,361	Valid
Kinerja kerja				
16.	Target pekerjaan	0,655	0,361	Valid
17.	Tepat waktu	0,639	0,361	Valid
18.	Inovasi dalam penyelesaian pekerjaan	0,545	0,361	Valid
19.	Kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan	0,857	0,361	Valid
20.	Minimalisasi kesalahan	0,812	0,361	Valid

Sumber : Data di olah 2018

Berdasar tabel diatas, Semua variabel hasil korelasi r - hitung diatas r -tabel, dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid

Uji Reliabilitas.

Alat uji reliabilitas menggunakan uji Cronbach's Alpha, apabila nilai R uji Cronbach diatas 0,8, maka dapat interpretasikan hubungan antar variabel dan seluruh pertanyaannya

dinyatakan cukup reliabel[20], hasilnya lihat Tabel Hasil Uji Reliabilitas, dibawah ini,

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Varibel	Croncach's Alfa	Croncach's Alfa Tabel	Keterangan
1.	Gaji	0,852	0,8	reliabel
2.	Jaminan sosial	0,933	0,8	reliabel
3.	Lingkungan kerja	0,930	0,8	reliabel
4.	Hubungan Kerja	0,903	0,8	Reliabel
5.	Pengawas	0,891	0,8	reliabel
6.	Kinerja Kerja	0,869	0,8	reliabel

Sumber : Data di olah 2018.

Berdasar tabel diatas, Semua variabel hasil perhitungan Croncach's Alpha diatas Croncach's Alpha Tabel, dapat disimpulkan seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear berganda.

Regersi liner berganda merupakan analisis mengukur besarnya pengaruh antara varia independen Gaji, Jaminan kerja, Lingkungan kerja, Hubunga Kerja dan Pengawas dengan variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik dapat dilihat kolom *Unstandardized Coefficients* pada Tabel Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,457	,345		1,325	,190		
GAJI	,100	,085	,114	1,174	,245	,573	1,747
JAMINAN	,021	,129	,026	,161	,873	,209	4,783
LINGKUNGAN	,084	,091	,092	,920	,361	,538	1,859
HUBUNGAN	,431	,129	,506	3,335	,001	,234	4,281
PENGAWAS	,231	,099	,229	2,338	,023	,563	1,777

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data di olah 2018.

Adapun Persamaan regresi berganda sebagai berikut;

$$Y = 0,457 + 0,1 X_1 + 0,02 X_2 + 0,084 X_3 + 0,431 X_4 + 0,231 X_5$$

Penjelasan

1. Nilai konstant 0.457 memberikan pengertian bahwa jika Gaji (X1), Jaminan kerja(X2), Lingkungan kerja (X3), Hubunga kerja (X4), dan Pengawas (X5), secara bersamaan tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,457 satuan
2. Nilai koefisien korelasi dari Gaji (X1) sebesar 0,1 Jadi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), artinya setiap variabel Gaji (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
3. Nilai koefisien korelasi dari jaminan kerja (X2) sebesar 0,02 Jadi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), artinya setiap variabel jaminan kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,02 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
4. Nilai koefisien korelasi dari Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,084 Jadi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), artinya setiap variabel Lingkungan kerja (X3), bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,084 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
5. Nilai koefisien korelasi dari Hubunga Kerja (X4) sebesar 0,431 Jadi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), artinya setiap variabel Hubunga Kerja(X4) bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,4311 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
6. Nilai koefisien korelasi dari Pengawas (X5) sebesar 0,231 Jadi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), artinya setiap variabel Pengawas (X5), bertambah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear[20]. Hal ini dapat dilihat pada Tabel Heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,285	,190		1,497	,139
Gaji	,067	,047	,233	1,427	,159
Jaminan	,081	,071	,308	1,143	,257
Lingkungan	-,010	,050	-,032	-,190	,850
Hubungan	-,087	,071	-,313	-1,227	,224
Pengawasan	-,040	,054	-,120	-,730	,468

Sumber : Data di olah 2018.

Hasilnya dengan menggunakan uji Spearman Rho's nilai Signifikasi (Sig.) untuk variabel Gaji sebesar 0,159, Jaminan kerja sebesar 0,257, Lingkungan kerja sebesar 0,850,

Hubunga Kerja sebesar 0,224 dan pengawas sebesar 0,468 lebih besar dari nilai absolut residual sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah pada Heteroskedastisitas.

Uji Multikonearitas

Tujuan uji Multikonearitas untuk menguji apakah variabel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen [20]. Hal ini dapat dilihat pada kolom *Collinearity Statistics* pada Tabel Coefficients^a. Hasilnya Nilai Tolerance variabel Gaji, Jaminan kerja, Lingkungan kerja, Hubunga Kerja dan Pengawas > 0,10. Sedangkan Nilai VIF variabel Gaji, Jaminan kerja, Lingkungan kerja, Hubunga Kerja dan Pengawas < 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada Multikonearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Hipotesis

Uji t atau parsial

Berdasarkan pada Tabel Coefficients^a, diatas khususnya khususnya kolom t dan Sig. Dapat dijelaskan, sebagai berikut.

1. Variabel gaji (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), diketahui nilai t hitung variabel gaji sebesar 1,174 dimana $t \text{ hitung } (1,174) < t\text{-tabel } (1,999)$ dan Signifikansi sebesar 0.245 lebih besar dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel jaminan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), diketahui nilai t hitung variabel jaminan kerja sebesar 0,161 dimana $t \text{ hitung } (0,161) < t\text{-tabel } (1,999)$ dan Signifikansi sebesar 0.873. lebih besar dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel jaminan kerja terhadap variabel kinerja karyawan
3. Variabel lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,920 dimana $t \text{ hitung } (0,920) < t\text{-tabel } (1,999)$ dan Signifikansi sebesar 0.361 lebih kecil dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan
4. Variabel hubungan kerja (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y), diketahui nilai t hitung variabel hubungan kerja sebesar 3,335 dimana $t \text{ hitung } (3,335) > t\text{-tabel } (1,999)$ dan Signifikansi sebesar 0.001. lebih kecil dari 0.05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel hubungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan
5. Variabel pengawas (X6) terhadap Kinerja karyawan (Y), diketahui nilai t hitung variabel pengawas sebesar 2,338 dimana $t \text{ hitung } (2,338) > t\text{-tabel } (1,999)$ dan Signifikansi sebesar 0.023 lebih kecil dari 0.05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawas terhadap variabel kinerja karyawan

Uji F atau Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,820 ^a	,672	,645	,42842	,672	24,991	5	61	,000

a. Predictors: (Constant), PENGAWAS, LINGKUNGAN, GAJI, HUBUNGAN, JAMINAN

Sumber : Data di olah 2018

Berdasarkan tabel diatas, Penggunaan uji F untuk pengujian hipotesis secara simultan, hasilnya $F_{hitung} (24,991) > F_{tabel} (2,37)$ dan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu variabel gaji, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan kerja dan pengawasan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh parsial faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dihubungkan bahwa sistem pengajian karyawan PT. Yicheng Logistics – Jakarta adalah gaji pokok ditambah frekwensi dan intensitas proses dan pengiriman barang yang dikonversi dalam bentuk tunjangan, namun sebagian kenaikan gaji dan tunjangan yang diterima karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya tujuan perusahaan.

2. Pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian sebelumnya, menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial dengan kinerja karyawan, akan tetapi berdasarkan hasil uji hipotesis, bahwa jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa setiap karyawan PT[16]. Yicheng Logistics – Jakarta ikut sertakan program pemerintah yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan namun BPJS tersebut yang merupakan program dari pemerintah. Hal ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dan tingkat kehidupan karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[13]. Selanjutnya juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produk[3]. Selain itu dikemukakan juga bahwa “lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Akan tetapi berdasarkan uji hipotesis, bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan yang bekerja lingkungan PT. Yicheng Logistics – Jakarta yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang atau dokumen sangat inovasi, kreativitas dan upaya pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tepat waktu dalam proses dan penyelesaian pengiriman barang ke konsumen, walaupun lingkungan fisik dan non fisik tidak mendukung.

4. Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung Hasil penelitian, menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dengan Kinerja karyawan[24].

Hubungan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Dimana sikap mental yang positif dalam hubungan kerja akan mempengaruhi suasana kerja dalam pencapaian target produksi yang tepat waktu dan memotivasi karyawan untuk inovasi dan

keaktivitas dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan[1].

5. Pengaruh pengawas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima jika dilihat dari hasil penelitian Sasmita dan Wasnury menyimpulkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dihubungkan fungsi pengawasan, yaitu pengawasan yang memiliki kompetensi pengawasan sesuai dengan tugas dan regulasi yang mengatur tentang fungsi pengawasan yang mampu memberikan pengawasan baik terhadap tingkat pelaksana sampai tingkat pemimpin perusahaan dengan memperhatikan dan mematuhi standar kerja dan standar metode penilaian. Dalam upaya pencapaian target penyelesaian kerja yang tepat waktu, maka perlu minimalisasi kesalahan dalam operasional pekerjaan, baik dari hasil temuan pengawas maupun penyimpangan standar kerja perlu dilakukan tindakan koreksi sedini mungkin agar tidak menghambat operasional pekerjaan yang dampak pada pelayanan, keuangan dan pretise perusahaan.

Pengaruh simultan faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda diperoleh $Y = 0,457 + 0,1 X_1 + 0,02 X_2 + 0,084 X_3 + 0,431 X_4 + 0,231 X_5$, artinya sumbangsih variabel gaji (X_1) sebesar 0,1 dan variabel Jaminan kerja (X_2) sebesar 0,02, variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,084, variabel Hubungan kerja (X_4) sebesar 0,431, variabel Pengawasan (X_5) sebesar 0,231 untuk setiap kenaikan nilai kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji F dengan nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,82 menunjukkan hubungan variabel Gaji, Jaminan kerja, Lingkungan kerja, Hubungan kerja dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R-Square adalah sebesar 0,67 atau 67%, hal ini menunjukkan bahwa pajangan produk dan kualitas produk memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian sebesar 67%, sedang sisanya sebesar $100\% - 67\% = 33\%$ merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kinerja karyawan yang dijabarkan dalam inovasi dan kreativitas pencapaian taget dan tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diupayakan seminimal mungkin kesalahan. Hal ini dipengaruhi oleh 1. pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk gaji. 2. Adanya jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga dapat melaksanakan kegiatan ditempatnya bekerja, didalam keluarga maupun di masyarakat 3. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik. 4. Selain itu juga dipengaruhi hubungan kerja antara karyawan dengan pihak pimpinan yang harmonis sangat penting dalam menaikkan produktifitas kerja dan memiliki sikap mental positif. 5. Di tunjang adanya pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula mulai dari proses penetapan standar dan metode penilaian kinerja, Penilaian Kerja, sampai membandingkan kinerja dengan standar kerja, serta melakukan tindakan koreksi sedini mungkin sebagai solusi penyelesai masalah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (i) Hasil uji F dengan nilai koefisien determinasi atau R-Square adalah sebesar 0,67 atau 67%, hal ini menunjukkan bahwa pajangan produk dan kualitas produk memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian sebesar 67%, sedang sisanya sebesar $100\% - 67\% = 33\%$ merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak

diteliti. (ii) Secara parsial yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan adalah antara; (a) Variabel Gaji terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji hipotesisnya t -hitung (1,174) < t -tabel (1,999) dan Signifikansi $0.245 > 0.050$. Artinya sebagian kenaikan gaji dan tunjangan yang diterima karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya tujuan perusahaan karena sistem pengajian adalah gaji pokok ditambah frekwensi dan intensitas proses pengiriman barang, (b) Variabel Jaminan sosial terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji hipotesisnya t -hitung (0,161) < t -tabel (0,999) dan Signifikansi $0.873 > 0.050$. Artinya sebagian jaminan sosial yang diterima karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya tujuan perusahaan karena pengadaan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan tenaga kerja merupakan program pemerintah, (iii) Variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana t -hitung (0,920) < t -tabel (1,999) dan Signifikansi $0,361 > 0.050$. Artinya kinerja karyawan yang bekerja lingkungan PT. Yicheng Logistics – Jakarta yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang atau dokumen sangat inovasi, kreativitas dan upaya pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tepat waktu dalam proses dan penyelesaian pengiriman barang ke konsumen tidak dipengaruhi lingkungan fisik maupun non fisik. (iii) Secara parsial yang memiliki pengaruh yang signifikan adalah antara; (a) Variabel Hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji hipotesisnya t -hitung (3,335) > t -tabel (1,999) dan Signifikansi $0,001 > 0.050$. Artinya Karyawan memiliki sikap mental yang positif dalam hubungan kerja sangat mempengaruhi suasana kerja dalam pencapaian target produksi yang tepat waktu dan memotivasi karyawan untuk inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, (b) Variabel Pengawasan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji hipotesisnya t -hitung (2,338) > t -tabel (1,999) dan Signifikansi $0,023 > 0.050$. Artinya Pengawasan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meminimalisasi kesalahan dalam operasional pekerjaan dengan melakukan koreksi sedini mungkin agar tidak menghambat operasional pekerjaan agar tidak berdampak pada pelayanan, keuangan dan prestasi perusahaan. Secara simultan variabel Gaji, Jaminan kerja, Lingkungan Kerja, Hubungan kerja, Pengawasan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil uji hipotesisnya adalah F -hitung (24,991) > F -tabel (2,37) dan signifikansi $0.00 < 0,05$. Artinya Pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk gaji dan jaminan sosial, didukung lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis dan memiliki sikap mental positif antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan serta ditunjang pengawasan yang mencari solusi untuk menyelesaikan masalah sedini mungkin yang sesuai dengan standar kerja, Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers, Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium*. Vol, 12. No, 1. Hal. 145.
- [2] Ardana, I Komang; Ni Wayah Mujiati dan Iwayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [3] Asikin, H. Zainal, et al., 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Edisi.8. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada..
- [4] Batubara, Khairunnisa; Sugiharto Pujangkoro dan Buchari. 2013. Pengaruh Gaji, upah dan Tunjangan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU*. Vol 3, No. 5, Hal. 23-28.
- [5] Dessler, G. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- [6] Falianto, 2014. Pengaruh kepuasan gaji, Shift Kerja malam dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11, No 2.

- [7] Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja". JRBI, Vol.1 No. 1, Hal.63-74.
- [8] Handayaniingrat, Soewarno 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung
- [9] Hariandja, Efendi dan Tuo, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Pusaka Widyatama.
- [10] Heneman, H.G. III & Schwab, D.P. 1985. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*. Vol.20. Hal 129-141.
- [11] Mangkunegara, Anwar Prabu 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- [12] Manullang, M .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [13] Moulana, Ferry;. Bambang swasto Sunuhargo dan Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui variabel mediator Motivasi kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44 No.1.
- [14] Kadarmo, Siwi Ultima; Nies Daan Suganda dan Supono, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta .
- [15] Kertonegoro Sentanoe, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja (Bipartid) Dan Pemerintah (Tripartid)*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia
- [16] Martcahyo, Vendy Aries; Wahyu Hidayat dan Sri Suryoko. 2012. Pengaruh Pelatihan kerja, Jaminan sosial dan insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Furima Semarang, *Junarl Ilmu Administrasi Bisnis* Vol.1 No.1 Hal 1-16
- [17] Mathis, L Robert 2010. *Strategic Human Resources Management*. Edition 13, Southwestern: Chengange Learning.
- [18] Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, Hal.408-414.
- [19] Sasmita, Jumiaty dan Rendra Wasnury. 2015. Pengaruh Pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofoor Sukses Makmur. *Jurnal JOM FEKON Universitas Riau*. Vol.2 No.1. Hal 1-12.
- [20] Sekaran, Uma dan Bougie Roger, 2013. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Sixth Edition, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- [21] Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- [22] Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [23] Soepomo, Imam 2003. *Pengantar Hukum Perburuahan*, Edisi Revisi 2003, Djambatan , Jakarta
- [24] Sudira, Putu Gde Edy Novayana dan Nyoman sudarma. 2014. Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan, *E_jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.3 No.5
- [25] Robbins, Stephen, P dan Judge, Thimoty.A. 2016. "Perilaku Organisasi". Edisi 16 Jakarta: Salemba 4.
- [26] Wexley, K.W, dan Yukl, Gray A, 2010 *Organizational behavior and personnel psychology*, Homewood Illionis richard D.Irwin.
- [27] UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan