

## Hubungan Lingkungan Kerja Dan Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya

Ika Sari<sup>1</sup>, Rina Indra Sabella<sup>2</sup>,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN<sup>1</sup>, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN<sup>2</sup>,  
E-mail: ikasari1311@gmail.com1@domain<sup>1</sup>, bella@stieyapan.ac.id2@domain<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan. Untuk meraih apa yang diinginkan perusahaan maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu seta maksimal dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan pertimbangan waktu, tenaga dan dana, serta ruang lingkup permasalahan dan banyaknya jumlah subyek populasi yang jumlahnya 27 orang maka penelitian ini menggunakan teknik sampling. Dalam pengambilan sampel, dari 27 orang peneliti mengambil 25 orang sebagai responden. Adapun cara pengambilan sampel adalah dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Hasil penelitian dengan menggunakan uji korelasi kendal tau menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hal ini ditunjukkan di mana nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,008 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dan nilai korelasi uji kendal tau sebesar 0,455 maka ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya. Selain ini uji korelasi kendal tau menunjukkan bahwa variabel pemberian bonus (X2) berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai variabel kejenuhan kerja signifikasi sebesar 0,014 dan nilai korelasi uji kendall tau sebesar 0,429 karena nilai signifikasi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) yang dapat diartikan bahwa variabel pemberian bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.

**Kata kunci :** *persaingan di era global, efisien dan efektif, lingkungan kerja, pemberian bonus kinerja karyawan.*

### ABSTRACT

**In facing competition in the global era, companies are required to work more efficiently and effectively. A company is said to be successful if the company is able to achieve the desired targets and goals. To achieve what the company wants, the company needs to have the main driving force, namely employees who have high performance, time discipline and the maximum in carrying out their duties. Based on considerations of time, energy and funds, as well as the scope of the problem and the large number of population subjects, namely 27 people, this research used a sampling technique. In sampling, from 27 people the researchers took 25 people as respondents. The way to take samples is by distributing questionnaires or questionnaires. The results of research using the kendal tau correlation test show that the work environment variable (x1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (y). This is shown where the significant value of the work environment variable is 0.008, which is smaller than  $\alpha$  (0.05) and the correlation value of the kendal tau test is 0.455, so there is a significant relationship between the work environment and employee performance at pt. Binabakti mitragemilang surabaya. Apart**

**from this, the kendal tau correlation test shows that the variable giving bonuses (x2) has a positive and significant influence on employee performance (y), this is indicated by the results of the significant work burnout variable value of 0.014 and the kendall tau test correlation value of 0.429 because the significance value is smaller. Of  $\alpha$  (0.05) which means that the bonus variable has an influence on the performance of pt employees. Binabakti mitragemilang surabaya.**

**This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.**

*Keyword : competition in the global era, efficiency and effectiveness, work environment, giving employee performance bonuses.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan adalah salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut pegawai atau karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yakni memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pemilik dan karyawan.

Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat, perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain faktor lingkungan kerja, pemberian bonus atau hadiah juga memiliki peran yang juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan

mendapatkan bonus atas kinerjanya maka itu juga akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal lagi. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

PT. Binabakti Mitragemilang adalah salah satu perusahaan di Surabaya yang mendistribusikan alat kesehatan rumah sakit. Produk yang dipasarkan sudah melayani di hampir seluruh wilayah Indonesia bagian timur. Produksi di setiap harinya semakin meningkat sesuai dengan semakin banyaknya klinik kesehatan yang menggunakannya. Dengan meningkatnya pesanan, karyawan dituntut untuk bekerja lebih maksimal dalam memasarkan produk. Dengan kondisi seperti itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pemberian bonus terhadap kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerja lain saat bekerja.

### 2. Bonus

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerja lain saat bekerja.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Tujuan dilakukan penilaian kinerja karyawan secara umum adalah untuk memberikan feedback pada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi dan secara umum ada juga kaitanya dengan promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia sebagai penggajian dapat diberikan sesuai prosedur.

## 3. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian kuantitatif yang berupa deskriptif kolerasional. Deskriptif karena menggunakan data-data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang teratur dan jelas dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan dikatakan kolerasional karena bertujuan menemukan ada tidaknya hubungan atau kolerasi variabel-variabel yang menjadi obyek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X1), pemberian bonus (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

## 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Binabakti Mitragemilang sebanyak 27 orang

## 3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagaimana mengukur variabel-variabel (kasus) tersebut di dunia nyata atau lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas, serta tidak menimbulkan sebagai tafsiran. Pada penelitian ini digunakan 2 (dua) variabel terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah lingkungan kerja dan pemberian bonus, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

## 4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang dapat diidentifikasi oleh penulis adalah :

- Lingkungan Kerja sebagai variabel X1
- Pemberian Bonus sebagai variabel X2
- Kinerja Karyawan sebagai variabel Y

## 5. Sumber dan Metode Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif dari responden penelitian. Data penelitian ini akan digunakan data primer dan data sekunder dari intern perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik penyebaran kuisioner, untuk itu diperlukan daftar data pernyataan atau kuisioner sebagai bahan bagi pengumpulan informasi dari responden.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Syarat bahwa aitem-aitem valid adalah nilai r tabel dimana untuk subyek ketentuan  $df = N - 0$  pada penelitian ini karena  $N = 30$ , berarti  $30 - 0 = 30$  dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05%, maka diperoleh r tabel = 0,361. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bisa di lihat tampilan tabel di bawah ini, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

TABEL 1. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0.514	0.396	Valid
	Item 2	0.474		Valid
	Item 3	0.454		Valid
	Item 4	0.401		Valid
	Item 5	0.520		Valid
Pemberian Bonus	Item 1	0.549	0.396	Valid
	Item 2	0.428		Valid
	Item 3	0.404		Valid
	Item 4	0.659		Valid
	Item 5	0.436		Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0.511	0.396	Valid
	Item 2	0.589		Valid
	Item 3	0.471		Valid
	Item 4	0.843		Valid
	Item 5	0.746		Valid

Sumber: Data primer yang diolah

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Nunnally dalam Bawono (2006: 68) suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga data tersebut bisa dikatakan reliable untuk pengukuran dan penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.727	0.60	Reliable
Pemberian Bonus (X2)	0.643		Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.702		Reliable

Sumber: Data primer yang diolah

## 3. Uji Korelasi Kendall Tau

Hasil Uji Menggunakan Kendal Tau

### a. Lingkungan terhadap kinerja

TABEL 3. Hasil uji korelasi kendall tau lingkungan dengan kinerja correlations

			LINGKUNGAN	KINERJA
Kendall's Tau_B	LINGKUNGAN	Correlation Coefficient	1.000	.455**
		Sig. (2-Tailed)	.	.008
		N	25	25
	KINERJA	Correlation Coefficient	.455**	1.000
		Sig. (2-Tailed)	.008	.
		N	25	25

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penelitian ini mengguankan tehnik *Statistic non Parametric (Kendall's Tau)* diperoleh taraf signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Artinya pada tabel Correlation, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,455 dengan signifikan 0,008, karena signifikan  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan di PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya.

### b. Pemberian Bonus Terhadap kinerja

Tabel 4. Hasil uji korelasi kendall tau bonus dengan kinerja

Correlations				
			BONUS	KINERJA
Kendall's tau_b	BONUS	Correlation Coefficient	1.000	.429**
		Sig. (2-tailed)	.	.014
		N	25	25
	KINERJA	Correlation Coefficient	.429**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.014	.
		N	25	25

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penelitian ini menggunakan tehnik *Statistic non Parametric (Kendall's Tau)* diperoleh taraf signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Artinya pada tabel Correlation, di peroleh harga koefisien korelasi sebesar 0,429 dengan signifikan 0,014 karena signifikan  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan antara pemberian bonus terhadap kinerja karyawan di PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya.

## 4. Uji Korelasi Spearman

### a. Hasil Uji Korelasi Metode Spearman Pada Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Spearman Lingkungan Kerja

Correlations				
			BONUS	KINERJA
Spearman's rho	BONUS	Correlation Coefficient	1.000	.437**
		Sig. (2-tailed)	.	.027
		N	25	25
	KINERJA	Correlation Coefficient	.437**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.027	.
		N	25	25

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penelitian ini menggunakan uji Korelasi *Spearman* diperoleh taraf signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Artinya pada tabel *Correlation*, di peroleh harga koefisien korelasi sebesar  $0,537$ , dengan signifikan  $0,006$ , karena signifikan  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya

b. Hasil Uji Korelasi Metode Spearman Pemberian Bonus Terhadap Kinerja

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Metode Spearman Pemberian Bonus Terhadap Kinerja.

Correlations				
		BONUS		KINERJA
Spearman's rho	BONUS	Correlation Coefficient	1.000	.437**
		Sig. (2-tailed)	.	.027
		N	25	25
	KINERJA	Correlation Coefficient	.437**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.027	.
		N	25	25

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penelitian ini menggunakan uji Korelasi *Spearman* diperoleh taraf signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Artinya pada table *Correlation*, di peroleh harga koefisien korelasi sebesar  $0,0437$ , dengan signifikan  $0,027$ , karena signifikan  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan antara pemberianbonus terhadap kinerja karyawan di PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya.

#### 4.2 PEMBAHASAN

Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya dengan menggunakan uji korelasi kendal tau dan uji korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji

kolerasi kendall tau, di mana nilai signifikan dari variable lingkungan kerja sebesar  $0,008$  lebih kecil dari  $\alpha (0.05)$  dan nilai kolerasi uji Kendall tau sebesar  $0,455$ . Dengan demikian menerima H1 dan menolak H0 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

1. Hubungan Antara Pemberian bonus (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil kolerasi antara pemberian bonus dan kinerja karyawan PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya dengan menggunakan uji korelasi kendal tau dan uji korelasi spearman didapatkan hasil “Pemberian Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji kolerasi Kendall tau, di mana nilai signifikan dari variable pemberian bonus sebesar  $0,014$  lebih kecil dari  $\alpha (0.05)$  dan nilai kolerasi uji kendall tau sebesar  $0,429$ . Dengan demikian menerima H2 dan menolak H0 yang menyatakan bahwa “pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2. Hubungan Antara Lingkungan kerja (X1),Pemberian bonus (X2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Dengan hasil analisis uji korelasi kendall tau dan uji koelasi spearman dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja, pemberian bonus dan kinerja karyawan di PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa melalui bonus dan pemberian

lingkungan kerja yang kondusif. Bonus secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga kinerjanya meningkat. Selain pemberian bonus, Menurut Alex Nitisemono (2000) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT.Binabakti Mitragemilang Surabaya.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis uji korelasi kendal tau dan uji korelasi spearman dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif dengan kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya. Berdasarkan analisis uji korelasi kendal tau dan uji korelasi spearman variabel pemberian bonus memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif dengan kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya.

Berdasarkan analisis uji korelasi kendal tau dan uji korelasi spearman dapat disimpulkan ada hubungan yang berpengaruh positif antara variabel lingkungan kerja, pemberian bonus dengan kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya. Berdasarkan analisis uji korelasi kendal tau dan uji korelasi spearman Maria Graciana Yudith Tallo. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur.

dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan pemberian bonus mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan PT. Binabakti Mitragemilang Surabaya

## REFERENSI

- Agustin, Tri. 2015. Pengertian Kompensasi & Jenis/Macam Kompensasi SDM – Upah, Gaji, Intensif, Tunjangan, Dsb. <http://www.organisasi.org>. Diakses tanggal 18 Agustus 2016.
- Anitawidanti, Hafini. 2010. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Arikanto, Suharsini. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta
- Edi Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Faustino, Gomez. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Aziz Alimul. 2007. Riset Dan Teknik Penulisan Ilmiah. Jakarta Salemba Medika.
- Malayu, Hasibuan SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : PT Refika Aditama.

Malang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Brawijaya.

Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis  
Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo.

Oktaria, Yudit. 2009. Telaah Kebosanan Kerja  
Karyawan Pabrik SSP II Unit Peleburan PT.  
KS dan Cara Untuk Mengatasinya. Jakarta :  
Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

Rivai, Veitzal. 2008. Kepemimpinan dan  
Perilaku Organisasi. Edisi 2. Jakarta :  
Rajawali Pers.

Robbins. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta :  
Salemba Empat.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian  
Administrasi. Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2001. Metode Riset Perilaku  
Organisasi. Jakarta : Gramedia.