

Efektifitas Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar

Iryani✉¹

STIE Wira Bhakti Makassar

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1426>

Abstrak

Pandemi COVID-19 mempengaruhi semua sektor, yang bisa berdampak pada kinerja pegawai. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan ditengah situasi pandemi COVID-19, pegawai perlu diberikan motivasi diantaranya merancang skema pemberian kompensasi menyesuaikan dengan pola kerja WFO dan WFH serta membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel adalah non probability sampling. Jenis data penelitian menggunakan data kuantitatif, sedangkan sumber data adalah data primer yang berasal dari 31 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen kompensasi perlu dioptimalkan agar evaluasi kinerja pegawai yang terkait dengan pemberian kompensasi jelas dan terukur.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

The COVID-19 pandemic affects all sectors that can have an impact on employee performance. To achieve the expected performance in the midst of the COVID-19 pandemic situation, employees need to be motivated, including designing compensation schemes according to WFO and WFH work patterns as well as creating a comfortable and conducive work environment. This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of Makassar City KPU employees. The sampling technique is non-probability sampling. This type of research data uses quantitative data, while the data source is primary data originating from 31 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation had no significant effect on employee performance, and the work environment had a significant effect on employee performance. This shows that compensation management needs to be optimized so that employee performance evaluations related to compensation are clear and measurable.

Keywords: Compensation, Work Environment, Performance.

Copyright (c) 2022 Iryani

✉ Corresponding author :

Email Address : irhy.ok@gmail.com (Perumahan Bumi Permata Sudiang Makassar)

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk partisipasi politik rakyat dalam pemerintahan yang demokratis adalah keikutsertaan anggota masyarakat dalam pemilihan umum. Dalam sistem politik semacam ini pemilihan umum tak dapat terlepas dari lembaga negara yang menjadi pondasi dalam penyelenggaraan pemilu yang disebut sebagai Komisi Pemilihan Umum (KPU), baik dalam tingkat provinsi maupun tingkat daerah. Keberadaan KPU sebagai penyelenggara pemilu dituntut harus profesional, akuntabel, dan berintegritas tinggi, karena memiliki nilai strategis yang sangat penting. Anggota KPU tentu memiliki tugas-tugas serta tanggung jawab yang besar dalam mendukung lancarnya kegiatan pemilihan umum yang dilakukan dan tentunya menyita energi dan waktu yang loyal demi kelancaran kegiatan, mulai dari perencanaan hingga penyelenggaraan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai KPU, berbagai faktor fundamental perlu menjadi perhatian pemerintah, apalagi pada situasi pandemi COVID-19, yang belum juga berakhir. Dampak pandemi virus COVID-19 ini memaksa pemerintah pusat ataupun daerah untuk mencari cara agar supaya pegawai tetap bisa produktif dan berkinerja baik. Penyesuaian sistem kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah memungkinkan pegawai untuk melakukan tugas kedinasan di kantor (*Work From Office/WFO*) dan pelaksanaan tugas kedinasan di tempat tinggal (*Work From Home/WFH*). Selanjutnya di masa normal baru, seluruh pegawai diharapkan tetap menjalankan tugas dan fungsi secara produktif dengan tetap menjaga protokol kesehatan. Pelaksanaan pembagian kerja WFO dan WFH, memungkinkan perlu adanya penilaian kinerja yang bisa mengkombinasikan keduanya secara adil dan obyektif. Hal yang demikian juga menjadi perhatian pada kantor KPU Kota Makassar, selain menerapkan protokol kesehatan, KPU Kota Makassar juga menerapkan pembagian sistem kerja bagi pegawai. Adanya pembatasan jam kerja dan kerja di rumah secara daring, diharapkan tidak menurunkan semangat kerja pegawai untuk terus memberikan kinerjanya yang terbaik. Penilaian kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja karyawan. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 189), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Adaptasi terhadap cara kerja baru dan hambatan yang mungkin didapatkan selama bekerja dari rumah dan dikantor memberikan tekanan tambahan bagi para pegawai. Untuk itu, KPU kota Makassar membutuhkan berbagai kiat inovatif dalam menjaga agar pegawai tetap terhubung dan produktif di tengah banyaknya kesulitan yang dihadapi selama pandemi diantaranya yaitu pemberian kompensasi yang adil dan obyektif sesuai dengan hasil kerja dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman baik dari suasana kantor yang menyenangkan dan komunikasi yang tetap terjalin. Tidak dapat bekerja dan bertemu secara tatap-muka akibat *work from home* (WFH) bukan berarti berhenti menjalin komunikasi dengan para pegawai. Berbagai platform komunikasi virtual yang ada sekarang untuk sekedar

menanyakan kabar karyawan, meminta pendapatnya, atau memberikan berbagai motivasi agar semangat dan produktivitas pegawai tetap terjaga. Jadi lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Sejumlah riset empiris menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman ternyata mampu mengubah kinerja pegawai (Suhardi, 2019). Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Fachrezi dan Khair (2020); Sofyan (2013), bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana aman dan nyaman bagi para pegawai dalam organisasi tersebut dimana rasa aman dan nyaman tersebut tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Hasil penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya interaksi sosial yang cukup baik antar karyawan, ruangan kerja yang nyaman karena jauh dari kebisingan dan rasa aman akan menunjukkan perasaan puas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik di dapat dapat menunjang perasaan nyaman dan kinerja pegawai

Bagaimana menilai bahwa suatu lembaga sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi lembaga tersebut. Perubahan lingkungan kerja yang dilakukan oleh KPU Kota Makassar harus benar-benar mempertimbangkan kenyamanan, agar pegawai tetap bisa produktif disamping keselamatan juga menjadi prioritas dengan tetap menjalankan protocol kesehatan. Kebijakan yang ditetapkan terkait dengan perubahan lingkungan kerja non fisik meliputi standar dan prosedur harus menggunakan masker, mewajibkan sering cuci tangan bagi pegawai dan penyemprotan hand sanitizer pada masyarakat yang datang, membatasi masyarakat yang berkunjung. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif di masa pandemi COVID-19 memang tidak mudah, dibutuhkan peran dan kerja

sama semua pihak. Pimpinan dan pegawai KPU Kota Makassar berusaha membangun komunikasi yang baik agar keharmonisan tim akan terus terjaga dan hubungan semakin kuat.

Menurut Riduwan (2015) lingkungan kerja yang diukur dengan indikator keamanan, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi, ternyata memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Riansari, dkk., (2012) menunjukkan hasil yang tidak sejalan dengan hasil riset ini, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan satu-satunya factor yang terkait dengan kinerja pegawai.

Selain kenyamanan lingkungan kerja, yang perlu juga menjadi perhatian serius yaitu terkait masalah kompensasi. Pengaturan sistem kerja yang dilakukan dengan cara membagi pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*Work From Office*) dan pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/ tempat tinggal (*Work From Home*), berkaitan dengan kompensasi yang akan diterima oleh pegawai. Agar imbalan tersebut dapat memberikan hasil yang optimal dan tepat guna, maka perlu dibuat skema pemberian kompensasi. Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan agar pegawai mempunyai tanggung jawab. Hasil penelitian Rizqy dan Ngatno (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan tinggi. Adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula temuan Pramita dkk., (2020) yang menyatakan kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi membuat perusahaan akan mendapatkan pegawai yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sebaliknya pegawai akan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Secara rinci tujuan kompensasi menurut Priyono dan Marnis (2014:225) meliputi; (1) Ikatan kerja sama, melalui pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati. (2) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya. (3) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil. 4. Peningkatan disiplin pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan. Kompensasi dalam bentuk *financial* adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial yang juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Pramita, dkk., (2020) yang menunjukkan kondisi bahwa pegawai di LLDIKTI Wilayah VII Surabaya menginginkan kompensasi (finansial dan non finansial) yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai dan juga tugas-tugas ataupun pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai dapat dikerjakan dengan cepat dan lebih baik.

Adanya fenomena sebelumnya, maka perlu adanya kajian yang lebih lanjut terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dikarenakan adanya temuan yang masih inkonsisten. Selain itu adanya permasalahan yang ditemukan terkait masalah kompensasi yang diberikan selama penyesuaian sistem kerja melalui fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja pegawai selama pandemi COVID- 19.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. Variabel penelitian yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh dilakukan jika populasi kecil. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan (Yulianto, 2016:17). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, sedangkan sumber data penelitian merupakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui apakah instrument penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur maka dilakukan uji validitas. Penelitian ini menggunakan *pearson correlation* untuk uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item Pernyataan	Variabel	r hitung	r table	Keterangan
1	X11	Kompensasi (X_1)	0,468	0,355	Valid
	X12		0,604		Valid
	X13		0,261		Tidak Valid
	X14		0,208		Tidak Valid
	X15		0,239		Tidak Valid
	X16		0,623		Valid
	X17		0,665		Valid
	X18		0,702		Valid
	X19		0,717		Valid
2	X21	Lingkungan Kerja (X_2)	0,513	0,355	Valid
	X22		0,747		Valid
	X23		0,749		Valid
	X24		0,844		Valid
	X25		0,870		Valid
	X26		0,870		Valid
3	Y1	Kinerja Pegawai (Y)	0,569	0,355	Valid
	Y2		0,842		Valid
	Y3		0,708		Valid
	Y4		0,763		Valid
	Y5		0,730		Valid
	Y6		0,526		Valid

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan terdapat item pernyataan yang tidak valid yaitu X13, X14 dan X15 sebab nilai r hitung $<$ r tabel. Item pertanyaan yang tidak valid tidak akan dimasukkan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010: 121). Artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan dapat memberikan hasil pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menentukan nilai koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,750	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,849	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,755	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti adalah reliabel atau handal karena nilai koefisien Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar dari nilai 0,6.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,307	,258	2,715

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hasil 0,555 atau 55,5% berarti terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antar variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,307 berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 30,7 %, sedangkan sisanya 69,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,614	2	45,807	6,217	,006 ^b
	Residual	206,321	28	7,369		
	Total	297,935	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai sig. $0,006 < 0,005$. Hal ini berarti bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai KPU Kota Makassar.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10,556	5,654		1,867	,072
1	Kompensasi	-,085	,136	-,099	-,627	,536
	Lingkungan Kerja	,599	,175	,540	3,428	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,566 - 0,85 (X_1) + 0,599 (X_2) + e$$

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai, dimana nilai sig. 0,536 > 0,05. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja, dimana nilai sig. 0,002 < 0,05.

Pembahasan

Kompensasi merupakan salah bentuk pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja seseorang yang akan memotivasi seseorang untuk terus memberikan yang terbaik atas pekerjaannya. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi ternyata tidak secara nyata mempengaruhi secara langsung peningkatan kinerja pegawai KPU Kota Makassar. Pegawai merasa bonus dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima apalagi di masa pandemi COVID 19, yang mengharuskan pegawai melakukan pembagian waktu kerja *work from house* dan *work from office*. Selain itu, hasil kerja pegawai yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dan produktivitas yang dihasilkan kurang mendapat apresiasi melalui pemberian bonus. Temuan ini sejalan dengan penelitian Shalahuddin (2014); Meliana (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Padahal menurut beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa pada dasarnya pemberian kompensasi yang sesuai akan menjadi indikator peningkatan kinerja pegawai (Pratama, dkk., 2015). Hal ini juga sesuai dengan temuan Meutia, dkk., (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi sebaiknya tidak terlalu jauh dari yang diharapkan oleh pegawai, sehingga pegawai tetap termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri. Penetapan kompensasi harus dilakukan secara logis dan rasional agar mendorong motivasi dan produktivitas pegawai. Penetapan kompensasi juga perlu mempertimbangkan prestasi kerja para pegawai (Syawri dan Alwi, 2014). Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada pegawai akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena pegawai dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang pegawai untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Pegawai termotivasi mau bekerja karena menganggap kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu bentuk kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja pegawai tetap ada. Oleh karena itu KPU Kota Makassar perlu merancang skema pemberian kompensasi melalui manajemen kompensasi yang pada dasarnya bisa mengatur penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbal balik atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi. Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan

penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi. Manajemen kompensasi bisa menjadi pondasi dalam persepsi pegawai terkait apakah yang diterima sebagai bentuk imbal balik dirasakan adil atau sesuai. Adanya perbedaan kinerja maupun resiko yang dihadapi oleh pegawai yang kerja di kantor, tentunya akan menimbulkan perbedaan kompensasi yang seharusnya diterima oleh pegawai KPU. Jadi skema manajemen kompensasi perlu menyesuaikan dengan keadaan di masa pandemi COVID-19 agar imbalan tersebut dapat memberikan hasil yang optimal dan tepat guna. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Hasan (2016), yang membuktikan adanya hubungan yang positif antara kompensasi baik kompensasi finansial dan non finansial dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Kompensasi tidak selalu harus diukur dalam bentuk satuan moneter. Pegawai KPU menganggap apresiasi dan pemberian kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab dinilai masih kurang. Selain itu perhatian dan hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan yang dianggap semakin berkurang, karena intensitas pertemuan rendah akibat adanya WFH dan WFO. KPU Kota Makassar perlu melakukan inovasi yang tidak hanya memindahkan kerja secara tetap muka menjadi daring, tetapi secara perlahan-lahan mengubah pola pikir pegawai bahwa kerja dengan WFO dan WFH tetap bisa produktif, tidak terbatas ruang dan waktu. Pemberian *reward* bisa juga dilakukan melalui pemberdayaan pegawai. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju agar diperoleh pengalaman. Hal ini juga bisa dilakukan melalui pelatihan yang sekarang bisa dilakukan secara on line. Jadi kantor KPU Kota Makassar, harus menjadi organisasi yang *learning organization*, yaitu organisasi yang terus memberdayakan sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk terus belajar. Tuntutan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) memerlukan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing sehingga diperlukan pengelolaan SDM (Iryani dkk., 2019). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Agar kenyamanan dalam bekerja tetap terjaga, maka kantor KPU Kota Makassar tetap berbenah untuk mengatasi masalah yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja yang tentunya mempengaruhi perubahan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kota Makassar. Walaupun selama pandemi COVID-19 dilakukan pembagian *work from house* dan *work from office*, tetapi kebersihan ruang kerja, penerangan, AC tetap di perhatikan. Lingkungan kerja yang aman diperhatikan dengan menempatkan sekuriti untuk berjaga siang dan malam. Selain itu hubungan dengan rekan kerja dan atasan

tetap terjalin dengan baik serta selalu ada komunikasi yang efektif baik secara off line maupun pada saat komunikasi virtual.

Dengan demikian meski bekerja dari rumah tetap akan membuah hasil yang memuaskan dengan mempertahankan kerjasama dan kebersamaan tim, serta bersikap profesional. Selain pembagian kerja pegawai, demi menjaga protokol kesehatan, pegawai KPU Kota Makassar juga diharuskan memakai masker dan senantiasa menjaga jarak, menyediakan fasilitas handsanitizer, serta area tempat cuci tangan. Adanya penerapan peraturan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran COVID-19, disiplin dalam jam kerja serta fasilitas yang diberikan kantor KPU Kota Makassar selama masa pandemi, membuat pegawai tetap merasa aman dan nyaman. Hal ini membuktikan bahwa telah ada upaya yang dilakukan oleh KPU Kota Makassar untuk menjaga lingkungan tetap nyaman dan aman dalam segala aktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Irawan dan Kristinae (2019) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Hypermart Sampit dan Palangkaraya. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang dapat berinteraksi dan bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan, serta mampu mengikuti aturan dan kebijakan organisasi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu pula dengan temuan beberapa peneliti yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, (Suhardi, 2019; Ferawati, 2017). Hasil penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya interaksi sosial yang cukup baik antar karyawan, ruangan kerja yang nyaman karena jauh dari kebisingan dan rasa aman akan menunjukkan perasaan puas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik di dapat menunjang perasaan nyaman dan kinerja pegawai.

Hal yang senada dengan hasil penelitian Tamali dan Munasip (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I (Persero). Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai menyukai lingkungan kerjanya, dapat membuat pegawai merasa betah, sehingga terdorong untuk tetap bersama. Menurut Sunyoto, (2012), lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi, sehingga memunculkan semangat karyawan dalam berprestasi.

SIMPULAN

Selama masa pandemi COVID-19, kantor KPU Kota Makassar telah menerapkan sistem kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 yakni pembagian pola kerja *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Penyesuaian dilakukan terkait dengan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tetap semangat dan termotivasi untuk selalu produktif walaupun masih dalam kondisi pandemi COVID-19. KPU Kota Makassar berupaya melakukan pemberian kompensasi yang obyektif sesuai dengan hasil kerja dan membangun lingkungan kerja yang kondusif, aman dan menyenangkan dengan tetap menjaga protokol kesehatan serta berupaya agar komunikasi tetap terjalin, baik secara offline maupun secara on line. Upaya ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait kompensasi ternyata menunjukkan bahwa kompensasi secara nyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya KPU Kota Makassar perlu melakukan evaluasi terhadap

manajemen kompensasi yang dinilai masih kurang efektif oleh pegawai, mengingat situasi pandemi COVID- 19 skema manajemen kompensasi perlu dirancang menyesuaikan dengan pola kerja WFO dan WFH. Selain itu, kejelasan indikator dalam evaluasi kinerja pegawai yang WFH dan WFO juga harus terukur, karena terkait dengan pemberian kompensasi.

Referensi :

- Fachrezi, H & Khair, H. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (2020). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Maneggio*, 3 (1), 107-119.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman *Jurnal. Jurnal Benefita*, 1(3), 134-145.
- Irawan & Kristinae, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hypermart Sampit dan Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, (4)1, 8-17.
- Iryani., Basalamah, I, & Amin, M.J. (2020). Implementasi Knowledge Management dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal NMaR*, 1(2), 306-316.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Meutia., Sari, I., & Ismail, T. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 353-369.
- Meliana, V. (2017). Efektivitas Pemberian Kompensasi Finansial Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 341-346.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 7-15.
- Pramita, D.R.A., Djawoto., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Jurnal Media Mahardhika*, 18 (3). 352-363.
- Priyono & Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Riduwan. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di KPU Kota Kediri. *Jurnal Revitalisasi*, 4(4), 28-38.
- Rizqy, P & Ngatno .(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 53-48.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shalahuddin, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 7(1), 53-64.

- Sofyan, D, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18-23.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Syawri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneggio*, 1(1), 55-68.
- Yuliantari, K & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yulianto, H. (2016). *Statistik 1*. Yogyakarta: Ladang Kata.