

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORIFLAME INDONESIA**

**IMPACT OF THE WORKING ENVIRONMENT, MOTIVATION AND
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF MEMBERS OF
ORIFLAME INDONESIA**

¹Jublina Oktora, ²Rahmi Andini Syamsuddin

*^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang Tangerang Selatan
email : ¹*jublinaoktora86@gmail.com*

ABSTRACT

The object of this study is to determine the impact of the work environment, motivation and compensation on the performance of members of oriflame Indonesia. In this study, using proportional random sampling technique, namely by using a sample of 91 respondents. Methods of data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. Based on the partial test results for work environment variables obtained $t = 2.756$ with a significance value of 0.007 then H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that partially H_1 which states that there is an influence of the work environment on performance is accepted. Based on the partial test results for the work motivation variable, it was obtained $t = 3.405$ with a significance value of 0.001 because the significant probability is much smaller than 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that partially H_2 which states that there is an effect of work motivation on performance is accepted. Based on the results of the partial test for the compensation variable, it was obtained $t = 2.577$ with a significance value of 0.012 because the significant probability was much smaller than 0.05, so H_0 was rejected and H_a was accepted. This shows that partially H_3 which states that there is an effect of compensation on performance received. Based on the test results on the F test, it is obtained that the value of F count > F table or $(21,255 > 2,720)$, this is also reinforced by p value < Sig. 0,05 or $(0,000 < 0,05)$. Thus, H_0 is rejected and H_4 is accepted, this indicates that there is a positive and significant influence simultaneously between Work Environment, Motivation and Compensation on the performance of Oriflame Members.

Keywords : work environment, motivation, compensation. performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja anggota oriflame indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian *proporsional random sampling* yaitu dengan menggunakan sampel sebanyak 91 responden. Metode Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t = 2,756$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t = 3,405$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh $t = 2,577$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima. Berdasarkan pada hasil pengujian pada Uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(21,255 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Anggota Oriflame..

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja

PENDAHULUAN

Saat ini, banyak produk kosmetik dijual di Indonesia. Bahan dan jenis yang ditawarkan pun berbeda-beda. Salah satu perusahaan yang menjual produk kosmetik di Indonesia yaitu oriflame. Oriflame pertama kali didirikan pada tahun 1967 oleh dua bersaudara dan teman mereka. Perusahaan ini merupakan perusahaan kecantikan internasional yang melakukan penjualan dengan sistem penjualan langsung yang berkembang di lebih dari 60 negara di seluruh dunia. Oriflame beroperasi di Indonesia sejak tahun 1986 dan berkantor pusat di Jl. Bulungan no. 16, Jakarta. Oriflame adalah perusahaan kosmetika yang menawarkan produk kosmetik dan penawaran kulit alami berkualitas tinggi melalui jaringan penjual mandiri (*independent sales force*) yang berbeda dengan sistem retail pada umumnya.

Sistem penjualan secara langsung memungkinkan pelanggan untuk memperoleh nasehat dan inspirasi dari orang yang mereka kenal dan mereka percayai. Pembelian secara langsung juga dapat diandalkan dan sangat menyenangkan. Namun terkadang, ada rasa kurang percaya diri pada anggota oriflame saat menawarkan produk oriflame kepada orang yang baru dikenal atau kepada orang baru yang berada di sekitarnya. Rasa malu dan gengsi yang membuat anggota oriflame tidak bisa memiliki jenjang karir dan pendapatan yang luar biasa. Penurunan kinerja anggota oriflame terlihat melalui data penjualan produk shampo, yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Data Penjualan Produk Shampo Oriflame

| No | Nama Produk | Tahun | |
|----|-----------------|--------|--------|
| | | 2017 | 2018 |
| 1 | Milk and Honey | 50,23% | 49,19% |
| 2 | Eleo | 54,21% | 50,12% |
| 3 | Hair X Advanced | 60,20% | 50,11% |

Lingkungan kerja yang tidak perlu bertatap muka setiap hari karena sistem pembelian dan penjualan secara online mengakibatkan banyak anggota yang tidak saling mengenal satu dengan yang lain secara akrab. Oleh karena itu terkadang para anggota juga merasa malas untuk mengejar level atau jenjang karir di oriflame. Penurunan level di oriflame terlihat melalui data berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Data Penurunan Level Anggota Oriflame

| No | Level Anggota | Tahun | |
|----|----------------|-------|------|
| | | 2017 | 2018 |
| 1 | Konsultan | 20% | 17% |
| 2 | Manager | 18% | 15% |
| 3 | Senior Manager | 21% | 18% |

Harga produk oriflame yang cukup mahal jika dibandingkan dengan produk kosmetik lainnya juga berpengaruh terhadap persentase penjualan anggota oriflame. Motivasi yang diberikan oleh oriflame terkadang tidak sesuai dengan keinginan para anggota oriflame. Berikut ini merupakan data anggota yang tidak aktif bekerja di oriflame:

Tabel 3. Rekapitulasi Data Anggota Oriflame Indonesia Tahun 2018

| No | Bulan | Jumlah Anggota | Jumlah Anggota yang Tidak Aktif | Persen (%) |
|----|----------|----------------|---------------------------------|------------|
| 1 | Februari | 1000 | 100 | 10% |
| 2 | Maret | 1000 | 105 | 10,5% |
| 3 | Oktober | 1000 | 110 | 11% |

Jauhnya kantor pendiri oriflame yang berada di Stockholm – Swedia juga berpengaruh terhadap hadiah barang yang langsung diberikan kepada anggota oriflame Indonesia jika mencapai target poin yang ditentukan. Berikut ini merupakan data keterlambatan pemberian hadiah untuk diberikan kepada anggota oriflame pada tahun 2018:

Tabel 4. Rekapitulasi Data Keterlambatan Pemberian Hadiah Tahun 2018

| No | Bulan | Hadiah |
|----|----------|---|
| 1 | Februari | Tumbler |
| 2 | Maret | Jam Tangan Lightweight lux ladies watch |
| 3 | November | Jam Tangan First Impressioan |

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota oriflame Indonesia, menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota oriflame Indonesia, menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota oriflame Indonesia, menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja anggota oriflame Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Dalam hal ini peneliti melakukan survey pada anggota oriflame Indonesia dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang diberikan pada masing-masing anggota oriflame. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Instrument penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota oriflame sebanyak 91 orang, maka jumlah sampelnya adalah 91 orang. Penggunaan kuesioner untuk mendapatkan data dari setiap variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi serta kompensasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja anggota oriflame Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Chronbach Alpha $> 0,214$, maka instrumen valid,
2. Jika Chronbach Alpha $< 0,214$, maka instrumen tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

| Item Kuesioner | <i>r</i> Hitung | <i>r</i> Table | Keputusan |
|---|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Cahaya di ruangan sudah nyaman | 0.791 | 0.2146 | Valid |
| 2. Sirkulasi udara sesuai standar | 0.785 | 0.2146 | Valid |
| 3. Ruang distribusi barang sudah sesuai | 0.788 | 0.2146 | Valid |
| 4. Ruang penyimpanan sudah sesuai | 0.787 | 0.2146 | Valid |
| 5. Komunikasi antar sesama baik | 0.787 | 0.2146 | Valid |
| 6. Mampu bekerja sama dengan baik | 0.787 | 0.2146 | Valid |
| 7. Atasan dan bawahan berhubungan baik | 0.785 | 0.2146 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai *r* Hitung lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X₂)

| Item Kuesioner | r Hitung | r Table | Keputusan |
|---|----------|---------|-----------|
| 1. Gaji dan Bonus diberikan tepat waktu | 0.797 | 0.2146 | Valid |
| 2. Anggota memiliki jenjang karir | 0.794 | 0.2146 | Valid |
| 3. Produk memiliki sertifikat MUI | 0.792 | 0.2146 | Valid |
| 4. Kondisi kantor aman dan nyaman | 0.792 | 0.2146 | Valid |
| 5. Mendapat recognisi oleh pimpinan | 0.792 | 0.2146 | Valid |
| 6. Tambahan bonus pada level jabatan senior | 0.794 | 0.2146 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

Dari data tabel diatas, variabel Motivasi (X₂) diperoleh nilai r Hitung lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X₃)

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X₃)

| Item Kuesioner | r Hitung | r Table | Keputusan |
|--|----------|---------|-----------|
| 1. Gaji yang diharapkan sesuai | 0.796 | 0.2146 | Valid |
| 2. Tambahan bonus jika mencapai target | 0.793 | 0.2146 | Valid |
| 3. Tambahan insentif liburan | 0.793 | 0.2146 | Valid |
| 4. Tambahan insentif sudah sesuai | 0.792 | 0.2146 | Valid |
| 5. Cash reward yang diberikan sudah sesuai | 0.792 | 0.2146 | Valid |
| 6. Diberikan BPJS kesehatan bagi anggota | 0.793 | 0.2146 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

Dari data tabel diatas, variabel Kompensasi (X₃) diperoleh nilai r Hitung lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

| Item Kuesioner | r Hitung | r Table | Keputusan |
|---|----------|---------|-----------|
| 1. Penjualan sesuai target | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 2. Kemampuan memonitor anggota | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 3. Penguasaan IT | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 4. Penguasaan bahasa asing | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 5. Kemampuan SDM handal dan cekatan | 0.772 | 0.2146 | Valid |
| 6. Upline mampu melatih Downline | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 7. Pencapaian target pada poin | 0.772 | 0.2146 | Valid |
| 8. Pencapaian reward sesuai target | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 9. Kesiapan upline membantu downline | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 10. Kenyamanan bekerja sama | 0.771 | 0.2146 | Valid |
| 11. Pekerjaan dilakukan sesuai prosedur | 0.772 | 0.2146 | Valid |
| 12. Penghargaan atas pencapaian | 0.771 | 0.2146 | Valid |

Sumber: Data primer diolah

B. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2014:47) “Uji Reliabilitas adalah alat

untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

1. Jika Chronbach Alpha $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel,
2. Jika Chronbach Alpha $< 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows versi 24, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

| Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen | | | | |
|--|----------------------------|-----------------|-------------------------|-----------|
| No. | Variabel | Chronbach Alpha | Standar Chronbach Alpha | Keputusan |
| 1 | Lingkungan Kerja (X_1) | 0.816 | 0.60 | Reliabel |
| 2 | Motivasi (X_2) | 0.826 | 0.60 | Reliabel |
| 3 | Kompensasi (X_3) | 0.826 | 0.60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.790 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai coeficien Alpha lebih besar dari Chronbach Alpha 0,60.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji F) Simulta

| Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| ANOVA^a | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 607.014 | 3 | 202.338 | 21.255 | .000 ^b |
| | Residual | 837.714 | 88 | 9.519 | | |
| | Total | 1444.728 | 91 | | | |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($21,255 > 2,720$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Anggota Oriflame.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. *Coefficients*

| Model | | Coefficients^a | | | | |
|-------|------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.540 | 4.185 | | 5.864 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .297 | .108 | .259 | 2.756 | .007 |
| | Motivasi | .225 | .066 | .322 | 3.405 | .001 |
| | Kompensasi | .281 | .109 | .241 | 2.577 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh $t = 2,756$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,007$. maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t = 3,405$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t = 2,577$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012$ karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t = 2,756$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,007$. maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t = 3,405$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$. karena probabilitas signifikan

jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima.

3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh $t = 2,577$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($21,255 > 2,720$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Anggota Oriflame.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Suparno. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ardadizya Jaya
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahsun, Muhamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephe. 2002. *Essentials Of Organizational Behavior (Terjemahan)* Edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Snell, Scot and George Bohlander. 2010. *Principles Of Human Resource Management*. South – Western: Cengage Learning
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada