

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER HIDUP SEHAT (VIVA HEALTH) SURABAYA

Bambang Asmoro
bmbasmoro@gmail.com
Krido Eko Cahyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of compensation, work motivation, and work environment on employees' performance of PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya. Moreover, the research was quantitative and used a statistical method. Furthermore, the population was all regular employees in the medical representatives of PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya in 2020. Additionally, the data collection technique used the total sampling technique. In line with that, the sample was all members of the population which consisted of 32 employees. The research used observation, interview, submission of a list of questions and others for data collection technique on PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya employees. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result concluded that compensation had a significant effect on employees' performance of PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya. Likewise, work motivation had a significant effect on employees' performance of PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya. However, there was no significant effect of the work environment on employees' performance of PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya.

Keywords: *compensation, motivation, environment, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode statistik. Populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di bagian medical representative (medrep) di PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya pada tahun 2020 yaitu berjumlah 32 orang. Metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan total sampling. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan dan lain lain yang dilakukan pada karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya. Sedangkan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kompensasi, motivasi, lingkungan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Pencapaian sebuah tujuan perusahaan, kinerja karyawan dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu mencapai tujuannya.

Infomasi dari perusahaan menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) tahun 2016-2020 mengalami penurunan yang terdapat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) tahun 2016-2020

Bagian	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
MedRep	87,1	89,8	86,4	82,3	78,1
Finance	92,5	92,4	90,8	90,5	90,9
IT	92	93	90	89	89
Stock	90,5	91,2	89,7	90,1	91,4
Rata-rata Total	90,2	91,6	89,2	87,9	87,3

Sumber : Kepala HRD PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) (2021)

Penilaian kinerja PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) dibagi dalam kategori sangat baik (90-100), baik (80 - < 90), cukup (70 - < 80), kurang (< 70). Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) selama tahun 2016-2020 yang menunjukkan bahwa rata-rata kinerjanya masuk kategori baik dan sangat baik hanya pada bagian Medical Representative (MedRep) tahun 2020 diperoleh nilai kinerja sebesar 78,1 masuk kategori Cukup. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan dan perbaikan agar kinerjanya masuk kategori baik lagi di tahun depan. Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan atau dalam hal ini kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuswardi (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Widyastuti dan Rahardja (2018) menemukan bahwa konpensasi bukan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2016), Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Hasil penelitian Sutrischastini (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Lihawa (2016) menemukan hasil yang berbeda, dimana motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan

serta kenyamanan yang di dapat oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2012:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja karyawan. Lingkungan fisik merupakan seluruh kegiatan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dari lingkungan kerja karyawan berupa suasana kerja, dengan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan atau karyawan dengan atasan. Apabila perusahaan atau instansi tidak memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka suasana akan menjadi tidak kondusif serta karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil penelitian Nurcahyati et al. (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Rukmini (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas serta hasil Research Gap di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*)? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*)? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya?

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya manusia

Mangkunegara (2017: 2), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus, maka berbagai upaya akan ditempuh perusahaan agar meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

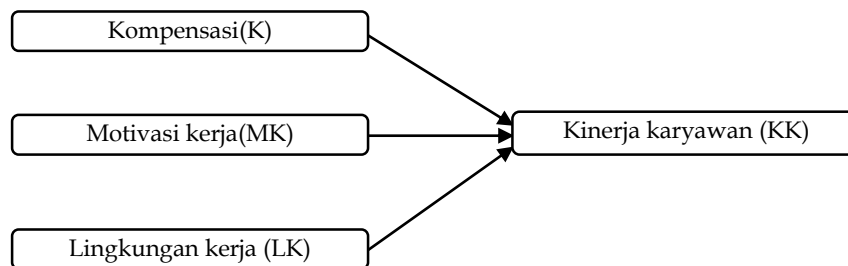
Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Menurut Hasibuan (2012:122) besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dapat disimpulkan bahwa adil yang dimaksudkan dalam pemberian kompensasi ialah bukan setiap pegawai menerima jumlah yang sama besarnya, melainkan sesuai dengan hal-hal yang telah dijelaskan, seperti prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, dan seterusnya. Selain itu, asas adil tersebut juga harus menjadi dasar dalam penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan demikian akan dapat tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai di perusahaan akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian Yuswardi (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Yuswardi, 2019). Menurut Khan et al., (2010), di saat lingkungan bisnis organisasi di semua industri sedang mengalami perubahan yang cepat, motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi pada pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah kunci peningkatan kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Hasil penelitian Yuswardi (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Fachreza, Musnadi dan Majid (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (Viva Health) Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode statistik dalam membahas pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2012: 14) mengemukakan bahwa: metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bers. Dalam suatu penelitian menentukan objek penelitian merupakan bagian penting dalam penelitian dan sebagai jalan yang harus ditempuh. Populasi penelitian dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian medical representative (medrep) di PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya pada tahun 2020 yaitu berjumlah 32 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012: 94). Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 32 karyawan. Jumlah sampel ini sudah sesuai dengan pernyataan

apabila penelitian yang dikerjakan merupakan penelitian bersifat korelasional atau penelitian yang mencari hubungan, maka ukuran sampel minimal adalah 30 subjek (Sugiyono, 2012: 131).

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan maupun kuisioner secara langsung terhadap responden. Teknik kuisioner dilakukan guna memperjelas pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer berasal dari jawaban responden atas kuisioner yang telah dibagikan dengan penjelasan secara singkat mengenai tujuan dari pengisian kuisioner tersebut. Data responden berasal dari seluruh karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan dan lain lain. Dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau kuisioner pada karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. Kuisioner disusun bertujuan guna mendapatkan data dan informasi mengenai kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, pada skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert. Skala ini mempunyai kategori yang mempunyai tingkatan, tetapi tingkatan tersebut memiliki nilai yang relatif ataupun tidak absolute. Adapun nilai dalam pilihan jawaban atas dasar pernyataan sebagaimana terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Interval Kelas

No	ALTERNATIF JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Indriantoro dan Supomo (1999: 104)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yang digunakan, yaitu Kompensasi (K), Motivasi kerja (MK), Lingkungan kerja (LK). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (K)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. Menurut Hasibuan (2012:118), indikator-indikator kompensasi adalah : (a) Gaji yaitu gaji yang diberikan oleh PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya kepada karyawannya. (b) Insentif yaitu kompensasi khusus yang diberikan oleh PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya kepada karyawan di luar gaji utama mereka. (c) Bonus yaitu kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. (d) Upah yaitu imbalan yang berupa uang untuk membalas jasa atau tenaga karyawan yang diberikan oleh PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. (d) Asuransi yaitu jaminan yang diberikan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya kepada seluruh karyawan perusahaan.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja merupakan dorongan semangat yang diberikan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya kepada karyawannya. Motivasi kerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2016:128): (a) Need for achievement, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. (b) Need for affiliation, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. (c) Need for power, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2014:46) adapun Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut : (a) Suasana kerja yaitu suasana yang menarik seperti tata letak, tata warna dan perlengkapan lainnya. (b) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tidak ada saling acuh diantara sesama kerja. (c) Tersedianya fasilitas kerja yaitu tersedianya fasilitas untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja, seperti meja, kursi, AC (Air Conditioner), laptop atau komputer. (d) Penerangan atau Cahaya yaitu penerangan atau cahaya yang sangat bermanfaat bagi pegawai guna untuk keselamatan dan kelancaran kerja. (e) Sirkulasi udara yaitu adanya sirkulasi udara yang tepat guna untuk menghilangkan bau-bau yang mengganggu di tempat kerja, seperti jendela didalam ruangan. (f) Kebisingan yaitu tidak adanya bunyi yang mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. (g) Keamanan kerja yaitu hal yang meliputi keamanan fisik (penjagaan diri), informasi yang akurat, dan komputer melalui adanya CCTV. Dengan didukung dengan adanya SATPAM yang ada pada perusahaan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut Robbins dan Coulter (2016:260) ada lima yaitu : (a) Kualitas Kerja adalah kualitas kerja diukur terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari keterampilan dan kemampuan karyawan. (b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan. (c) Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan. (d) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya yang maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (e) Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu maupun lebih variabel independen yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi ataupun nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, (Ghozali, 2016).

Bahwa analisis regresi linear berganda merupakan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = a + B1K + B2MK + B3LK + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
B1-B3	= Koefisien regresi dari setiap variabel independen
K	= Kompensasi
MK	= Motivasi kerja
LK	= Lingkungan kerja
e	= Kesalahan atau gangguan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016:154) uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal ataupun tidak, bisa diuji dengan menggunakan metode pendekatan Grafik Normal P-P Plot of regression standard dan bisa juga dengan menggunakan uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2016:154-158). Dasar pengambilan keputusan: 1) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal. 2) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih kecil dari 0,05, maka data residual berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji multikolonearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantar variabel independen. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka dapat dikatakan variabel-variabel tidak ortugal (Ghozali, 2011:105). Variabel ortugal merupakan variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas bisa melihat nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2016:103-105). Yang dihasilkan melalui ketentuan, yaitu: a) Jika nilai tolerance lebih < dari 0,10 dan VIF lebih >10,0 maka bisa disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. b) Jika nilai tolerance lebih > dari 0,10 dan nilai VIF lebih < 10,0 maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Maka regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heterokedasitas. Dasar analisis: a) Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (melebar, bergelombang, kemudian menyempit), maka cirri-ciri tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Menurut Ghozali (2016:95) Uji kelayakan model digunakan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model tinggi yaitu variabel - variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis.

1. Uji F

Menurut Ghozali (2016:95) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam suatu model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F ini memiliki fungsi untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2016:96) mengungkapkan bahwa kriteria pengujian ini dengan cara membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi > 0,05 memperlihatkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. b) Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 memperlihatkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Kisaran nilai korelasi antara 0 dan 1 menjelaskan bahwa nilai 0 merupakan hubungan yang terjadi sangatlah lemah dan nilai 1 menjelaskan hubungan yang terjadi sangatlah kuat. Dan nilai korelasi selanjutnya didapatkan nilai kuadrat dari korelasi ataupun (R²). Nilai (R²) merupakan derajat kemampuan determinator variabel independen dalam menjelaskan setiap perubahan pada variabel independen dalam variabel dependen. (R²) juga disebut sebagai koefisien determinasi. (Ghozali, 2016:95). Analisis selanjutnya ialah analisis koefisien determinasi parsial yang digunakan guna mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu akan memberikan pengaruh yang dominan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan sig-value dengan sig α untuk masing-masing variabel. Menurut Ghozali (2016:99) mengungkapkan bahwa kriteria pengujian ini dengan cara membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi (α) ≤ 0,05. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2) Jika nilai signifikansi (α) > 0,05. Artinya variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient (B)</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>Sig t</i>
(Constant)	0,459	-	-	-
Kompensasi (K)	0,452	0,471	2,471	0,020
Motivasi kerja (MK)	0,399	0,456	2,413	0,023
Lingkungan kerja (LK)	0,011	0,013	0,100	0,921
R	=	0,917		
R ²	=	0,840		
α	=	0,05		

Sumber: Data Kuesioner Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

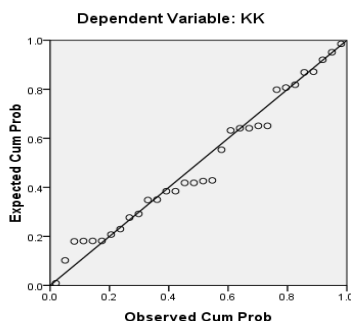
$$KK = 0,459 + 0,452K + 0,399MK + 0,011LK + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- Konstanta sebesar 0,459 artinya jika kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah sama dengan Nol (0) maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 0,459.
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,452 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,452 dengan asumsi variable motivasi kerja dan lingkungan kerja konstan, artinya jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,399 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,399 dengan asumsi variable kompensasi dan lingkungan kerja konstan, artinya jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,011 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,011 dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja konstan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,778	
Asymp. Signifikansi	0,581	Normal

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Gambar 2 plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45⁰, sedangkan berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,581 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

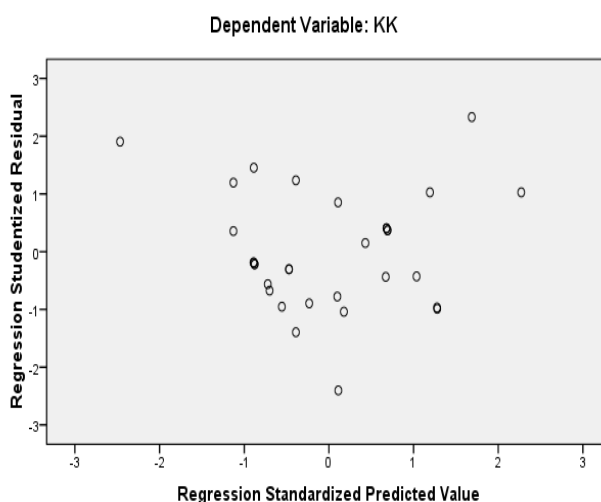
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (K)	0,157	6,368	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja (MK)	0,160	6,241	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (LK)	0,332	3,009	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 3
Gambar Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.247	3	3.082	49.003	.000 ^a
	Residual	1.761	28	.063		
	Total	11.009	31			

Sumber: Data Kuesioner Diolah Penulis, 2021

Langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- Kriteria pengujian: 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ memperlihatkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. 2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ memperlihatkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.
- Penjelasan

Berdasarkan uji ANOVA atau F test, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,003 dan nilai signifikansi $F = 0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga model penelitian sudah fit.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.823	.25081

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,917. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena berada nilai koefisien korelasi berada di atas 0,5. Nilai *R Square* sebesar 0,840 atau 84%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8
Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Kompensasi (K)	2,471	0,020
Motivasi kerja (MK)	2,413	0,023
Lingkungan kerja (LK)	0,100	0,921

Sumber: Diolah penulis, 2021

Dari Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompensasi (K) sebesar 2,471 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (K) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel motivasi kerja(MK) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,413 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (MK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja LK) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,100 dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,921 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (LK) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan PT Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya pada bagian Medical Representatif (MedRep). Hal ini juga dibuktikan dari jawaban responden pada tabel 7 yang menyatakan setuju terhadap gaji, insentif, bonus, upah dan jaminan asuransi yang diberikan oleh PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Menurut Hasibuan (2012:122) besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dapat disimpulkan bahwa adil yang dimaksudkan dalam pemberian kompensasi ialah bukan setiap pegawai menerima jumlah yang sama besarnya, melainkan sesuai dengan hal-hal yang telah dijelaskan, seperti prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, dan seterusnya.

Selain itu, asas adil tersebut juga harus menjadi dasar dalam penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan demikian, akan dapat tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai di perusahaan akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Yuswardi (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut penelitian Widyastuti dan Rahardja (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya bagian Medical Representatif (MedRep) memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dibuktikan dari jawaban responden pada tabel 8 yang menyatakan setuju terhadap pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan dan kerja sama harus dibangun dengan baik serta adanya kedudukan untuk memberikan pengaruh di perusahaan.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Yuswardi, 2019). Menurut Khan *et al.*, (2010), di saat lingkungan bisnis organisasi di semua industri sedang mengalami perubahan yang cepat, motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi pada pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah kunci peningkatan kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Hasil penelitian Yuswardi (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Lihawa (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya atau ditolak. Walaupun tidak terbukti signifikan, lingkungan kerja dari karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang baik belum tentu dapat menghasilkan output kerja yang baik dan yang menguntungkan bagi perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyati *et al.* (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rukmini (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sendiri disebabkan karena karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya bagian *medical representative* (MedRep) jarang sekali berada di kantor, mereka menghabiskan waktu bekerjanya dengan melakukan presentasi diberbagai rumah sakit yang ada di kota Surabaya dan kota sekitarnya serta apotik-apotik dan praktek dokter spesialis. Sehingga karyawan tidak memperlakukan tentang kondisi lingkungan di tempat kerjanya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Ada pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada kompensasi yang diberikan kepada karyawannya akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan pada kompensasi kerja yang diterima oleh karyawan berupa gaji, insentif, bonus, upah dan asuransi akan berdampak positif terhadap kenaikan kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. 2) Ada pengaruh signifikan dan positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan kinerja karyawan pada PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan sebagai peneliti yang akan datang. Keterbatasan ini adalah sebagai berikut: 1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya dalam penelitian ini hanya tiga variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan banyak masih terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. 2) Penelitian ini telah menggunakan beberapa variable yang bisa diukur menggunakan indikator yang sudah ditentukan oleh peneliti. 3) Keterbatasan pada penggunaan kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel sedikitnya tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian pada PT. Sumber Hidup Sehat (*viva health*) Surabaya, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: 1) PT. Sumber Hidup sehat (*viva health*) Surabaya diharapkan konsisten dalam memberikan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. 2) Perusahaan harus menyesuaikan antara pemberian motivasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. 3) Perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan yang sesuai akan menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fachreza., S. Musnadi, dan M.S.A. Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1):155-122.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Khan, M.R., F.A.J. Ziauddin, dan M.I. Ramay. 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3):292-298.
- Lihawa, C. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (tudi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 14(2): 300-308.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nurchayati, W. E., Rooswidjajani, dan Brimantyo, H. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3(2): 17-24.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan M. Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga. Jakarta.
- Rukmini. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. 17(2): 49-60
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrischastini, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul, *Jurnal Kajian Bisnis* 23(2): 121-137.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

- Widyastuti, N., dan E. Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Management*, 7(1):1-11.
- Yuswardi.2019. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(1):199-209.