

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF SURABAYA

Sella Okti Hartini  
sellafemale@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Today, the competition in the business world is much stronger. Therefore, companies need to have competent human resources. In order to have those kinds of human resources, proper compensation and a comfortable working environment must be prioritized. Therefore, this research aimed to examine the effect of compensation and working environment on employees performance of PT. FIF Surabaya. The research was quantitative research. Moreover, the population was employees of PT. FIF Surabaya. Furthermore, the data were primary. Additionally, the instrument in data collection technique used questionnaires which were distributed to 50 respondent as the sample, in addition, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and service Solution) 20.0. The research result concluded that compensation had a positive and significant effect on employees performance of PT. FIF Surabaya. Likewise, the working environment had a positive and significant effect on employees performance of PT. FIF Surabaya. Compensation affects the performance of employees of PT. FIF Surabaya. This shows that the distribution of salaries and incentives is very appropriate given by PT. FIF Surabaya. The work environment affects the performance of employees of PT. FIF Surabaya. This shows how the company provides adequate facilities for employees of PT. FIF Surabaya.*

*keywords : compensation, working environment, employees performance.*

### ABSTRAK

Pada era saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam mewujudkan karyawan yang kompeten, diperlukan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja memadai. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. FIF Surabaya. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan pemberian gaji dan insentif sangat sesuai yang diberikan PT. FIF Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan cara perusahaan memberikan fasilitas yang memadai terhadap karyawan PT. FIF Surabaya.

kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Pada era yang semakin canggih mampu meningkatkan mobilitas manusia. Sehingga kebutuhan akan teknologi, kendaraan, serta kebutuhan yang dirasa mahal akan meningkat. Untuk memenuhi kebutuhan yang semakin banyak akan terasa mudah jika ada perusahaan pembiayaan yang memfasilitasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberhasilan

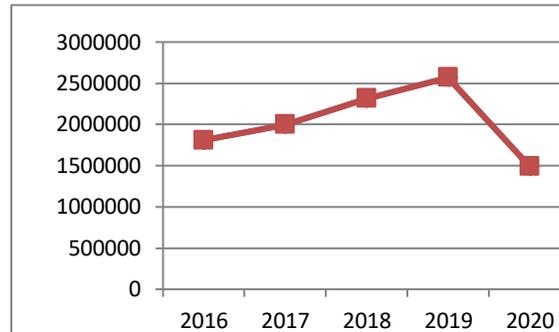
suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Kompensasi menurut Nurcahyo (2015) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang kompeten dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu kegiatan dalam perusahaan, secara tidak langsung lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan yang kegiatan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan betah dan merasa senang sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga semua tugas-tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.

Kinerja adalah salah satu bagian yang sangat penting dan menarik untuk diteliti karena pengaruhnya sangat besar bagi perusahaan. Kinerja karyawan Hasibuan (2017:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila mereka mampu bekerja sesuai dengan standar, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. .

Pada tahun ini terdapat kasus penurunan keuangan perusahaan terjadi karena pandemi. Dimana banyak orang yang tidak membayar angsuran yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan sampai terjadi keterlambatan dalam pembayaran angsuran. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan keuntungan perusahaan, salah satu perusahaan yang terdampak yaitu: PT. FIF Surabaya. Demi keberlangsungan perusahaan dan untuk menunjang efisiensi, berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk mempertahankan perusahaan serta mempertahankan kinerja karyawannya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan bagi karyawannya serta memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Agar

perusahaan bisa bertahan dan tumbuh menjadi perusahaan yang besar. Untuk menunjukkan perubahan penurunan keuntungan, berikut saya sampaikan grafik penurunan keuntungan perusahaan PT. Federal Internasional Finance (FIF) :



Gambar 1  
Keuntungan PT. FIF Tahun 2016-2020

Gambar 1 dapat di ketahui bahwa Keuntungan PT. FIF pada tahun 2016 mengalami penurunan. Pada tahun 2016 PT. FIF sebesar Rp. 1.805.686 namun pada tahun 2020 mengalami penurunan yang dratis dalam tahun ini.

Untuk melakukan upaya meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi, antara lain: sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi atau insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan terhadap karyawan, perlakuan perusahaan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, delegasi tugas, komunikasi dan hubungan yang kuat, adanya rantai komando yang jelas. Selain itu, menurut Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: personal factors, leadership factors, team factors, system factor, contextual situational. Menurut Nurcahyo (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Notoatmodjo mengatakan tujuan dari kebijakan sebuah kompensasi meliputi: penghargaan terhadap prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan kajian tersebut diperoleh 16 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena keterbatasan wawasan dan waktu peneliti menggunakan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. FIF Surabaya. Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Surabaya, 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Surabaya. Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF

Surabaya, 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Surabaya. Manfaat Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: 1. Kontribusi praktis, 2. Kontribusi teoritis, 3. Kontribusi kebijakan. Maka ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi sebagai berikut: 1. Variabel yang diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. 2. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Surabaya yang berlokasi di Jl. Manyar Rejo No.7 Menur Pumpungan Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Gaol (2014:310) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan. Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:224) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Hasibuan (2017:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Enny (2019:37) mengartikan kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Sunyoto (2015:27) menyatakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada 2 (dua), yaitu: 1. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, asuransi, dan lain lain yang sejenis yang dibayar oleh perusahaan, 2. Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadah, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan, prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan, dan keselamatan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sunyoto (2015:38) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Enny (2019:56) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Farida dan Hartono (2015:10) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Jenis-jenis Enny (2019:58) menyatakan lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu: 1. Lingkungan kerja fisik : Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang bentuknya fisik dan ada pada sekitaran dari tempat kerja tersebut, yang mana hal ini dapat memberikan pengaruh pada para pihak karyawan, baik itu pengaruh secara tidak langsung ataupun langsung. Lingkungan kerja ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori, diantaranya ialah sebagaimana di bawah ini: a. Lingkungan langsung ini memiliki keterkaitan hubungan dengan para karyawan, diantaranya ialah meja, kursi, pusat kerja dan lain seterusnya, b. Lingkungan lingkungan atau perantara ini didefinisikan sebagai suatu lingkungan kerja yang memberikan pengaruh pada kondisi dari sumber daya manusia itu sendiri diantaranya ialah warna, bau tidak sedap, getaran mekanis, kebisingan, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembaban, temperatur, dan lain sebagainya, 2 Lingkungan kerja non-fisik : Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang berlangsung di dalam lingkungan kerja tersebut yang memiliki keterkaitan hubungan dengan berlangsungnya kerja, baik itu dengan rekan kerja, bawahan ataupun atasan. Kondisi semacam ini akan menghasilkan kondisi atau atmosfer kekeluargaan, pengendalian diri dan juga hubungan interaksi dan juga komunikasi yang harmonis dan kondusif.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kinerja yang sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Nuryadin (2019:35) menyatakan kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan, baik secara individu ataupun kelompok yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kualitas ataupun kuantitas kerja yang dihasilkan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mencapai keberhasilan dan kesuksesan, demikian juga sebaliknya.

Suwatno dan Priansa (2016:196) menyatakan kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja karyawan. pengertian kinerja karyawan Hasibuan (2017:94) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Abdullah (2014:3) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh pegawai

dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan pegawai mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Gaol (2014:273) menyatakan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Kinerja karyawan yang bisa menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan karyawan, pelatihan terhadap karyawan, perlakuan perusahaan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, dan pengaruh seorang atasan.

## **PENELITIAN TERDAHULU**

Pertama, Heriyanto (2020) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel terikat : kinerja karyawan dan variabel bebas : kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Suryani dan Hastono (2020) dengan judul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra agung persada di jakarta. Variabel terikat : kinerja karyawan dan variabel bebas : kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Darmadi (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang kelapa dua gading serpong kabupaten tangerang. Variabel terikat : kinerja karyawan dan variabel bebas : lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

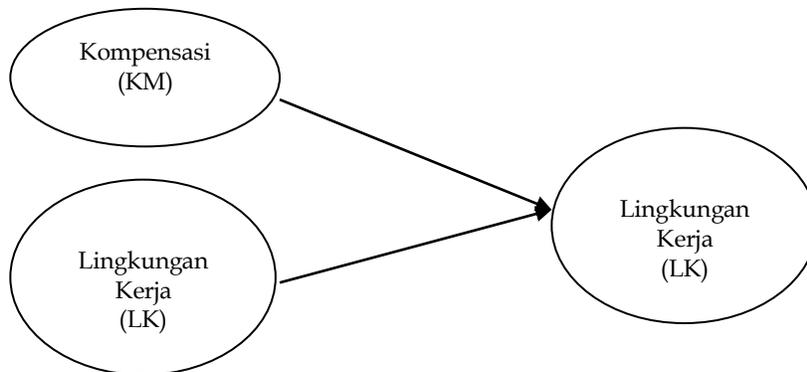
Keempat, Puspita (2020) dengan judul pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel terikat : kinerja karyawan dan variabel bebas : karakteristik individu dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Megaster dan Arumingtyas (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mediamaz solusindo nusantara tangerang. Variabel terikat : kinerja karyawan dan variabel bebas : lingkungan kerja dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keenam, Dewi Utami Putri, Rodhiyah, Sandhang Nurseto (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Cynthia box kudu. Variabel terikat : kinerja karyawan dan variabel bebas : lingkungan kerja dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **RERANGKA KONSEPTUAL**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Rerangka Konseptual**

Dengan adanya rerangka konseptual tersebut, maka akan mempermudah penulis dalam mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dan dapat digunakan menjawab rumusan masalah yang telah dibuat pada penelitian ini.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bersifat menduga dari variabel independen terhadap dependen dan tentunya dengan diuji terlebih dahulu tentang kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi karyawan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi terdapat pada kinerja karyawan yang dimana karyawan tersebut dapat menjalankan suatu pekerjaan di perusahaan dan dapat dilihat dari jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:224) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya memadai, maka motivasinya, kepuasan kerjanya, dan kinerjanya akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Heriyanto (2020), Suryani dan Hastono (2020), serta penelitian yang dilakukan oleh Megaster dan Arumingtyas (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan yang langsung dan non langsung. Enny (2019:56) menyatakan lingkungan karyawan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan pewarnaan yang baik akan membuat karyawan cukup leluasa dan bebas dalam bekerja. Demikian pula, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan yang baik akan menciptakan perasaan tenang dan nyaman karyawan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat berakibat menurunnya semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Darmadi (2020), Puspita (2020), serta penelitian yang dilakukan oleh Hutami (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif Sugiyono (2018:11) adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen dan dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

#### **Gambaran dari Populasi (Objek)**

Populasi Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. FIF cabang Surabaya selatan yang berjumlah 50 karyawan.

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2018:126) menjelaskan metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. FIF cabang Surabaya selatan yang berjumlah 50 karyawan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data Kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian Kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menggambarkan, menjelaskan, menemukan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijabarkan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Data kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam, mengembangkan teori, realitas dan kompleksitas sosial.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data Sekunder berupa kuisisioner. Data sekunder ini didapat dari semua karyawan yang berkerja di FIF surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1. Data Primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami buku literatur atau sumber lainnya yang ada dipergustakaan sesuai teori-teori yang digunakan dalam menyelesaikan masalah yang ada kaitannya dengan pokok pembahasan pada penelitian ini, berupa penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, dan lain-lain. 2. Data Sekunder : a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan. Daftar pernyataan diedarkan kepada responden untuk dijawab. b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada pada perusahaan mengenai pendirian perusahaan, serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengukuran pembobotan nilai kuesioner menggunakan skala likert. Skala Likert's digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono, 2015:165). Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut: **1)** Jawaban STS dengan nilai 1 : Sangat Tidak Setuju , **2)** Jawaban TS dengan nilai 2 : Tidak Setuju, **3)** Jawaban CS dengan nilai 3 : Netral, **4)** Jawaban S dengan nilai 4 : Setuju , **5)** Jawaban SS dengan nilai 5 : Sangat Setuju.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel**

Variabel yang digunakan dibedakan menjadi dua yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) : 1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (KM) dan lingkungan kerja (LK), 2. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK)

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert Sugiyono (2018:93) menyatakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

No	Kategori Jawaban	Skor atau Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2018:93)

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Kompensasi (KM)**

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan PT. FIF Surabaya. Pengukuran kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Gaol (2014:317) yaitu: 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, 2) Kompensasi harus dapat mengikat, 3) Kompensasi harus dapat memberikan semangat dan gairah kerja, 4) Kompensasi harus adil, 5) Kompensasi tidak boleh bersifat statis

#### **Lingkungan kerja (LK)**

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di PT. FIF Surabaya. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sunyoto (2015:38) yang telah disesuaikan dengan objek penelitian, yaitu: a) Hubungan karyawan, b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, c) Peraturan kerja, d) Penerangan, e) Sirkulasi udara, f) Keamanan.

#### **Kinerja karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Soedjono dalam Syaifuddin (2018:70), yaitu: a) Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, b) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas dapat diselesaikan, c) Ketepatan waktu yaitu karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, d) Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan, e) Kemandirian yaitu karyawan dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan untuk menghindari hasil yang merugikan, f) Komitmen

kerja yaitu adanya komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya, g) Tanggung jawab yaitu tanggung jawab karyawannya terhadap organisasinya.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN  
HASIL UJI INSTRUMEN  
Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompensasi (KM)</b>	KM1	0,690	0,497	Valid
	KM2	0,826	0,497	Valid
	KM3	0,879	0,497	Valid
	KM4	0,762	0,497	Valid
	KM5	0,527	0,497	Valid
<b>Lingkungan kerja (LK)</b>	LK1	0,809	0,497	Valid
	LK2	0,739	0,497	Valid
	LK3	0,691	0,497	Valid
	LK4	0,649	0,497	Valid
	LK5	0,517	0,497	Valid
	LK6	0,723	0,497	Valid
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	KK1	0,770	0,497	Valid
	KK2	0,625	0,497	Valid
	KK3	0,798	0,497	Valid
	KK4	0,897	0,497	Valid
	KK5	0,827	0,497	Valid
	KK6	0,535	0,497	Valid
	KK7	0,695	0,497	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 2 terlihat bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 18 item menunjukkan valid, sebab  $df = n-2$  memberikan hasil  $df = 18-2 = 16 = 0,497$ . Hal ini berarti seluruh item pernyataan yaitu kompensasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . sehingga pada penelitian ini seluruh item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

<i>Chonbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,909	21

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam uji reliabilitas ini memiliki nilai *chonbach's Alpha (a)* sebesar 0,909 sehingga item pernyataan ini dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan karena lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan setiap item pernyataan yang

digunakanakan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perbedaan usia dapat memberikan perbedaan pada setiap perilaku. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan PT. FIF Surabaya terlihat pada berikut ini:

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
≤ 25	9	18
25-35	33	66
≥35	8	16
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4 terlihat responden yang usianya ≤ 25 tahun sebanyak 9 orang atau 18%. Usia 25-35 tahun 33 orang atau 66%. Sedangkan usia ≥ 35 tahun 8 orang atau 16%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada setiap perilaku. 42 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa responden penelitian berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. FIF Surabaya dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah(orang)	Prosentase(%)
Perempuan	32	64
Laki-Laki	18	36
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 5 diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang atau 64%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya 18 orang atau 36%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan PT. FIF Surabaya terlihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
SMA/SMK	25	50
S1	20	40
S2	5	10
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 40%. Untuk SMA/SMK yaitu sebanyak 25 orang atau 50%. Untuk S2 sebanyak 5 orang atau 10%.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficient <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.419	2,369		2.709	.009
KM	0.520	0.142	0.445	3.661	.001
LK	.0.509	0.143	0.433	3.568	.001

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = 6,419 + 0,520 KM + 0,509LK + e$$

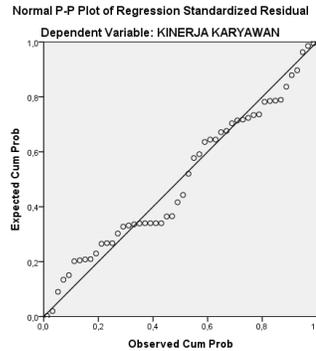
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: 1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 6,419 artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja tetap atau sama dengan nol ( $=0$ ), maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 6,419. 2. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,520 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kompensasi naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. 3. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,509 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan apabila tingkat motivasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**

Hasil grafik plot normal pada Gambar 3 dapat diketahui titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

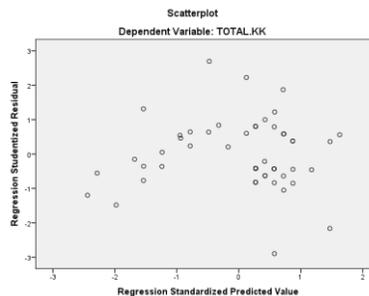
Modal	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
KM	.488	2.050
LK	.488	2.050

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji multikolinieritas variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4 grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813	.662	.647	2.495

a. Predictors: (Constant), KM, LK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 10:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	571,955	2	289,977	45,945	.000
	Residual	292,545	47	6,224		
	Total	864,500	49			

a. Predictors: (Constant), KM, LK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0.05. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah 16 variable kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t adalah :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
Kompensasi	3,661	0,001
Lingkungan Kerja	3,568	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 11, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa : 1. Pengaruh Kompensasi (KM) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 3,661 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 3,568 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi kerja yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan. Kelayakan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan aturan pemerintah setempat yang diberikan. Bonus yang diberikan dilihat dari segi kehadiran prestasi yang dicapai oleh karyawan setiap bulan maupun tahunan. Jaminan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan tetapan perusahaan yang menjamin karyawannya. Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai dari setiap karyawan. Gaji yang diberikan sebagai penyemangat kerja yang dijalankan. Tanggapan semua responden Setuju sehingga dapat dikatakan perusahaan PT. FIF sudah memberikan kompensasi yang layak atau sesuai. Dengan tercapainya semua indikator kompensasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan PT. FIF surabaya mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian Gaji yang layak, Jaminan Kesehatan, Insentif, dan Bonus terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan Bonus atau *Reward* pada karyawan yang mampu mencapai target kerja akan memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja ataupun produktivitas kerjanya. PT.

FIF Surabaya telah memberikan gaji maupun insentif yang layak, hal ini diharapkan agar ada keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka kebutuhan akan kesejahteraan hidupnya terpenuhi sehingga gairah atau semangat bekerjanya akan meningkat. PT. FIF Surabaya tujuan bekerja adalah mendapatkan upah maka pengaruhnya jelas besar dalam memberikan gaji yang sudah sesuai umk yang ditetapkan pemerintah setempat dan tunjangan yang diberikan disetiap karyawan. Job secker akan memilah dan menimbangakan apakah pekerjaan yang disediakan perusahaan akan diambil atau tidak.

Hasil ini juga didukung dengan teori Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019:224) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriyanto (2020), Suryani dan Hastono (2020), serta penelitian yang dilakukan oleh Megaster dan Arumingtyas (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Dewi, P. U., Rodhiya, dan Sendhang, N. (2015) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan. Hubungan dengan atasan yang diberikan meningkatkan kesejahteraan antara karyawan dengan atasan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memberikan kesejahteraan kepada karyawan dan menunjang kegiatan yang dilakukan. Keamanan yang terdapat diperusahaan sangat tentram dan aman. Kondisi perusahaan yang sangat tenang membuat karyawan sangat nyaman. Tanggapan semua responden setuju sehingga dapat dikatakan PT. FIF menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Dengan suasana kerja yang nyaman dan amandalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan tidak akan mengalami hambatan apapun dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. PT. FIF surabaya menyediakan lingkungan kantor yang asri dan bersih. PT. FIF surabaya juga melayani customer dengan berpakaian yang rapi untuk menunjang suatu penampilan dalam melayani customer. Dengan berpenampilan rapi dapat meningkatkan kepuasan pada customer, kepuasan customer menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. PT. FIF surabaya juga memberikan peralatan dan perlengkapan dalam menunjang suatu aktifitas yang dilakukan oleh pegawai. Dengan disediakannya peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai akan mempermudah kerja karyawan dan tidak ada hambatan dalam melakukan pekerjaan. Pada dasarnya keadaan lingkungan yang kondusif dan sehat akan mempengaruhi turn offer (kebutuhan karyawan perusahaan karena resign). Sehingga semakin kondusif dan sehat semakin kecil turn offernya, menanggapi tekanan pekerjaan dengan baik, memperbaiki performa jika ada koreksi dan tentunya bersyukur dengan pekerjaan yang sudah dijalani.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Enny (2019:56) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan

kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arumingtyas. 2020 serta Suryani, N. L dan Hastono (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan pemberian gaji dan insentif sangat sesuai yang diberikan PT. FIF Surabaya. 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan cara perusahaan memberikan fasilitas yang memadai terhadap karyawan PT. FIF Surabaya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: 1) Penelitian ini hanya terbatas 2 variabel, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan banyak faktor-faktor yang dapat melengkapi kinerja karyawan. 2 ) Peneliti menyadari adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan konsumen sebenarnya. 3) Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 50 responden.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : 1) Bagi manajemen PT. FIF Surabaya sebaiknya memberikan bonus setiap tahun apabila karyawan tersebut mencapai target yang ditetapkan perusahaan agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. 2) Bagi manajemen PT. FIF Surabaya sebaiknya memberikan inovasi dalam hal pemenuhan fasilitas agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, khususnya dalam melayani customer. 3) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel, menambah variabel-variabel bebas, menambah indikator pada tiap variabel, dan memberikan inovasi pada metode penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.3 (3): 240-247.
- Enny,M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press. Surabaya.
- Farida, U dan S. Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press. Ponorogo.
- Gaol, J. L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Heriyanto, A. Y. B. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 12(1): 90-98.
- Megaster, T dan F. Arumingtyas. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. 2: 374-379.
- Puspita, A. M., Firdaus, A., dan Rinda, R. T. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3(1): 1-10.
- Sastrohadiwiryono, S dan A. H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Suryani, N. L dan Hastono. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3): 322-332.
- Suwatno dan Priansa, Donni, J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.  
<https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/>
- Dewi, U. P., Rodhiyah, Sendhang N. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus