

KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA PEKANBARU)

Yayu Kusdiana
STIE Mahaputra Riau
Jalan Paus No. 52 Pekanbaru
Email: yayu0677@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on employees' performance at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The method used in this research was quantitative descriptive method. The sample in this study were 55 people from 120 employees. The sample were taken by using random sampling (Random Sampling). The hypothesis in this study consist of F test, and T test. Based on F test result, it proved that compensation and work environment has significant effect to employee performance, indicated by value of Fcount which was bigger than Ftable ($6,352 > 3,175$). Based on T test proved that the compensation of work has not significant effect to employees' performance which was shown by Tcount was bigger than Ttable ($0,747 < 2,005$) with significant level is $0,459 < 0,005$. Work environment has significant effect to employees' performance at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. It was shown by Tcount value was greater than Ttable ($3,367 > 2,005$) with significant level is $0,001 < 0,005$

Keywords: *Compensation, Work Environment, Performance*

A. PENDAHULUAN

Banyaknya Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) di kota Pekanbaru memberikan tingkat keuntungan bagi masyarakat Pekanbaru yang dapat bebas memilih RSIA yang sesuai dengan keinginan mereka. Semua RSIA memberikan penawaran – penawaran yang menarik, mulai dari harga, fasilitas bahkan tenaga medis dan non medis yang professional.

Hal ini juga dirasakan oleh RSIA Eria Bunda yang juga harus siap bersaing dengan RSIA lainnya dalam memenuhi keinginan masyarakat kota Pekanbaru. Untuk itu, RSIA Eria Bunda dituntut untuk menyediakan seluruh permintaan masyarakat kota Pekanbaru mulai dari memiliki karyawan baik medis maupun non medis yang professional, menyediakan fasilitas yang canggih, aman dan nyaman serta harga yang menarik.

Asset paling utama yang harus diperhatikan RSIA Eria Bunda adalah sumber daya manusia, karena SDM merupakan sumber daya yang selalu ada dalam perusahaani dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai

tidaknya tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, RSIA Eria Bunda harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya baik medis maupun non medis dan sudah sewajarnya memandang SDM lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Jika RSIA Eria Bunda dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawannya, maka sudah semestinya setiap karyawan juga berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari RSIA Eria Bunda sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan RSIA Eria Bunda, sebaliknya pihak RSIA Eria Bunda juga memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan karyawan.

Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja

lebih baik (Martoyo, 1999 dalam Rukmini, 2016)

Tabel 1: Data Kompensasi Karyawan RSIA Eria Bunda Tahun 2013 – 2017

Pembayaran	Gaji Pokok (Dalam Satuan Rupiah)					Bonus (Dalam Satuan Rupiah)					Tunjangan Tambahan Penghasilan (Dalam Satuan Rupiah)				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
S2	5.220	5.742	6.316	6.947	7.641	350	350	400	400	355	200	250	255	200	275
S1	4.250	4.675	5.132	5.645	6.210	300	300	350	400	300	175	200	250	180	250
S0	2.852	2.994	3.144	3.301	3.466	250	250	300	350	255	100	175	200	170	180
SNAA	2.522	2.585	2.673	2.673	2.656	100	200	250	300	200	100	100	170	175	175

Sumber: RSIA Eria Bunda (2018).

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan pihak RSIA Eria Bunda adalah lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya sesuai target. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik menuntut penambahan tenaga dan waktu kerja yang lebih lama serta menyebabkan sistem kerja yang kurang efisien.

Banyak perusahaan tidak memerhatikan lingkungan kerja karena menganggap itu bukan faktor yang penting. Anggapan itu adalah kekeliruan besar karena lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal berada dan berasal dari dalam perusahaan, sedangkan lingkungan eksternal adalah yang berasal dan berada di luar perusahaan.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan oleh RSIA Eria Bunda. Beberapa keluhan yang diutarakan karyawan RSIA Eria Bunda berkenaan dengan hal tersebut, diantaranya pencahayaan yang kurang baik saat melakukan operasi. Fasilitas bagi karyawan kurang memadai seperti lift RSIA Eria Bunda hanya satu dengan kapasitas maksimal 10 orang dan diperuntukkan bagi seluruh pasien serta karyawan baik medis maupun non medis. Lift tersebut lebih diutamakan untuk pasien, baru setelah itu untuk karyawan, adapun jumlah lantai gedung RSIA Eria Bunda sebanyak 5 (lima) Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

lantai. Hal ini membuat para karyawan merasa tidak nyaman, disebabkan karyawan hanya boleh menggunakan lift hingga lantai 3 (tiga) saja sedangkan ruangan karyawan non medis berada dilantai 5 (lima). Selain itu tata ruangan kerja karyawan tanpa ada pembagian/sekat ruangan yang sesuai dengan bagian masing – masing. Dalam hal ini seluruh bagian kerja disatukan dalam satu ruangan. Contoh bagian HRD/Personalia digabung menjadi satu dengan bagian keuangan dan *accounting*. Lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut menjadi salah satu pemicu permasalahan yang berkaitan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Maddinsyah dan Wahyudi (2017), Nurcahyati, dkk (2016), Lukiyana (2016), Rafi (2014), Paita, dkk (2015), kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wairooy (2017), mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Suharyanto, dkk (2014), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Logahan, dkk (2016), Fadillah, dkk (2017) dan Rukmini (2017), lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka

perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan pemindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Trisnowati & Budiwinarto, 2013).

Bernardin dan Joyce (2010) menjelaskan kinerja "*Performance is define here the record of outcomes produced on specified job functions or Activities during a specified time periode*", kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan yang ditentukan atau aktivitas selama periode tertentu dengan kompetensi, kegigihan dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2013), bahwa kinerja itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat material atau non material. Dalam pandangan ini kinerja tidak hanya berkaitan dengan apa yang dihasilkan dalam bentuk fisik, namun secara luas teori ini memandang kinerja sebagai suatu aspek luas, bisa jadi berkaitan dengan perilaku yang sesuai, kepribadian yang berkarakter atau bakat yang dapat membawa organisasi pada kesuksesan (Nawawi, 2008)

Menurut Kasmir (2016), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Baharuddin, dkk, 2013).

Menurut Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008).

Menurut Kasmir (2016), faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan, sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban Kerja
4. Jabatan
5. Jenjang Karir
6. Prestasi Kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Asriel (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Fadillah, dkk (2017), mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Basuki dan Susilowati (2005) dalam Maddinsyah dan Wahyudi (2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada

di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006 dalam Rukmini, 2017).

Menurut Asriel (2016), faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antar lain :

1. Warna
2. Pencahayaan
3. Kontrol Suara
4. Udara
5. Musik

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bambang (1991) dalam Nucahyati, dkk (2016), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Fakta lapangan membuktikan, bahwa banyak perilaku anomali yang diakibatkan oleh lingkungan kerja, misalnya perilaku malas, suka bolos, tidak betah bekerja, hingga berhenti kerja. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa faktor eksternal terutama lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap kondisi atau keadaan karyawan, yang secara instan dapat merubah perilaku seseorang menjadi kurang menyenangkan atau sebaliknya. Oleh karena perannya penting di dalam pembentukan perilaku dan sikap karyawan, maka perusahaan harus hadir di dalam lingkungan kerja, misalnya dengan membuat budaya – budaya kerja yang mengedepankan kekeluargaan dan gotong – royong, saling menghargai, menghormati dan lain sebagainya, dengan demikian akan terjalin interaksi yang sehat antar karyawan dan di masa mendatang akan terbangun perilaku kerja yang saling memotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menjadi indikator paling dominan dalam melahirkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang mau bekerja. Namun dalam perkembangannya karyawan juga memilah dan memilih kompensasi mana yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan lain sebagainya. Bahkan dalam faktanya dalam jenjang manajerial seperti manajer atau direktur, kompensasi bagi mereka tidak hanya sekedar finansial untuk mencukupi kebutuhan hidup, namun kompensasi yang diharapkan harus mampu menjadikan mereka lebih berarti dalam kehidupan luas.

Seperti yang di ungkapkan oleh Luthans (2011), bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian kompensasi menjadi penyeimbang antara kebutuhan psikologis dan fisiologis.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam perusahaan, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/ pegawai untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima

kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

Menurut Singarimbun (2009), kompensasi adalah seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan, sedangkan balas jasa telah ditentukan dan disepakati sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Nurcahyati, dkk (2016), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinicki dan Fugate (2013), mengemukakan bahwa kompensasi tidak hanya berupa finansial (gaji dan tunjangan), tetapi juga kesempatan pertumbuhan personal dan profesional serta lingkungan kerja memotivasi seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, desain pekerjaan dan keseimbangan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan dengan berbagai karakter dan latar belakang yang berbeda dan keluar masuknya karyawan serta kemungkinan adanya karyawan yang senior yang mengabdikan pada perusahaan tersebut dalam waktu yang cukup lama. Sehingga perlu mendapat perhatian masalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Rukmini, 2017).

METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda yang berlokasi di Jln. KH. Ahmad Dahlan No. 163, Sukajadi, Kota Pekanbaru Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non medis pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru berjumlah 120 orang. Yang terdiri dari karyawan laki – laki non medis berjumlah 43 orang, karyawan perempuan non medis berjumlah 77 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random Sampling*) dengan menggunakan rumus Yamane atau Slovin sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi 120 orang

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebagai berikut ini :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{120}{(120) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{120}{2,2} = 54,54$$

Jadi sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin sebesar 55 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara langsung pada pimpinan perusahaan tentang berbagai informasi/data yang diperlukan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disebarikan kepada seluruh karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item *instrument* yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2014).

Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Model

regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , dst).

Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Berganda

e = Error

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompensasi

Uji t

Untuk mengetahui signifikan antara variabel secara parsial dapat digunakan rumus sebagai berikut: (Sugiyono dalam (SUDARMIN MANIK, 2017)

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Dwi Priyatno dalam (MANIK, 2016) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Menurut J. Supranto dalam (Syafrina, 2017) nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu

HASIL

Regresi Linier Berganda

Pada model regresi linier berganda ini menggunakan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel terikat dan variabel bebasnya adalah X (Lingkungan Kerja dan Kompensasi). Hasil perhitungannya pada Tabel 3 sebagai berikut ini:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.311	12.040		4.511	.000
	Lingkungan Kerja	.949	.282	.422	3.367	.001
	Kompensasi	.064	.086	.094	.747	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2018).

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut ini, adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 54,311 + 0,949x_1 + 0,064x_2 + e$$

Artinya:

- Konstanta (a) bernilai 54,311 jika variabel lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) diperoleh 54,311.
- Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja 0,949 artinya jika variabel kinerja karyawan naik 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,949.
- Nilai koefisien regresi dari kompensasi 0,064 artinya jika variabel kinerja karyawan naik 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,064.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4: Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.311	12.040		4.511	.000
	Lingkungan Kerja	.949	.282	.422	3.367	.001
	Kompensasi	.064	.086	.094	.747	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2018).

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat masing – masing nilai t_{hitung} dan signifikan variabel bebas, diketahui nilai t_{tabel} dengan

persamaan $n - k = 55 - 2 = 53$, $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,0025 = 2,005$ pada taraf signifikan 5% dengan demikian diperoleh sebagai berikut ini :

1) Kompensasi (X_2)

Diketahui $t_{hitung} (0,747) < t_{tabel} (2,005)$ dengan signifikan $(0,459) < (0,005)$ artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wahyudi (2017), Suharyanto (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Lingkungan Kerja (X_1)

Diketahui $t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (2,005)$ dengan signifikan $(0,001) < (0,005)$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Susanti (2013), Suharyanto (2014), Rafi (2014), Nurcahyati (2016), Lukiyana (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dari tabel 5, diketahui f_{hitung} sebesar 6,352 dengan signifikan 0,003. Diketahui dengan f_{tabel} dengan persamaan $n - 1 = 55 - 2 - 1 = 52 = 3,175$ lihat f_{tabel} pada signifikan 5%. Dengan demikian diketahui $f_{hitung} = 6,352 > f_{tabel} = 3,175$ dengan signifikan $(0,003) < (0,005)$ maka H_0 ditolak atau signifikan. Ini berarti secara bersama – sama lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Suharyanto (2014), Lukiyana (2016), Rukimin (2016), yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1565.870	2	782.935	6.352	.003 ^a
	Residual	6409.112	52	123.252		
	Total	7974.982	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2018).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah nilai yang menyatakan derajat pengaruh dari sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Harga R^2 akan berkisar 0 hingga 1. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut ini :

Tabel 6: Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.443 ^a	.196	.165	11.10190	1.929

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2018)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat perhitungan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 16,5% terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru Riau. Sisanya 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru Riau. Hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai Diketahui $t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (2,005)$ dengan signifikan $(0,001) < (0,005)$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu semakin kondusif

lingkungan kerja maka semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit, dan kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Susanti (2013), Suharyanto (2014), Rafi (2014), Nurcahyati (2016), Lukiyana (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru Riau. Hasil yang diperoleh Kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} (0,747) < t_{tabel} (2,005)$ dengan signifikan $(0,000) < (0,005)$ artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan dan berdampak kepada kinerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang menghindari tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Suharyanto (2014), Wahyudi (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} (6,352) > F_{tabel} (3,16)$, maka lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan pada

rumah sakit. Jika ada pemberian kompensasi dari rumah sakit maka akan meningkatkan rasa semangat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto (2014), Lukiyana (2016), Rukimin (2016), yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan dari uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Dengan t adalah 0,747 dengan tingkat signifikan 0,459 dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Dengan nilai t lingkungan kerja adalah 3,367 dengan tingkat signifikan 0,001.
2. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} 6,352 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,005$

DAFTAR RUJUKAN

- Asriel, Armiami Frista. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta : Kencana
- Baharuddin, A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan*

- Jaringan Malang**). Profit (Jurnal Administrasi Bisnis), 6(2).
- Bernardin, H. John and Joyce F. A. Russel. 2010. *Human Resources Management an Experimental Approach*. Singapore. McGraw Hill, Inc.
- Fadillah, Rozi, Sulastini dan Noor Hidayati. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Edisi Januari – Juni 2017. Vol. 6. No. 1. ISSN 2541 – 178X.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kinicki, A. dan Fugate M. 2013. *Organizational Behavior*. 15ed. New York. McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono. Shekar Purwanti. dan Winong Rosari. Yogyakarta. Andi Offset.
- Lukiyana dan Halima. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi. Volume. 19. Nomor. 2. Juli – Desember 2016.
- Maddinsyah, Ali dan Wahyudi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Privinsi Banten*. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan. Vol. 5. No. 1. Oktober 2017 (30 – 44). ISSN: 2339 – 0689. E – ISSN: 2406 – 8616.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- MANIK, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- SUDARMIN MANIK. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–265.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(4), 1–12.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada Univerity Pres: Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2008. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada Univerity Pres: Yogyakarta
- Nurchayati, Rooswidjajani dan Briantyo. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Volume. 3. Nomor 2. Juni 2016
- Paita, Sulistiawati, Benhard Tewal dan Greis M. Sendow. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerjaada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 3. No. 3. Sept. 2015. Hal. 683 – 694. ISSN 2303 – 11.
- Rafi. 2014. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2014.
- Rukmini. 2017. *Pengaruh Komensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Vol. 17. No. 02. Januari 2017. ISSN: 1412 – 629X
- Singarimbun.2009. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Bisnis***. ALFABETA
- Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana. ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur***. 2014. Jurnal Ilmu Teknik Industri, Vol. 13. No. 2. Desember 2014. Pp. (187 – 200). ISSN: 1412 – 6869.
- Trisnowati, J., & Budiwinarto, K. (2013). ***Kajian Pengaruh Harga dan Pendapatan terhadap Proporsi Pengeluaran Makanan Rumah Tangga (Pendekatan Model Linier Permintaan Lengkap)***. In *Prosiding Seminar Nasional Statistika Universitas Diponegoro 2013* ISBN: 978-602-14387-0 (Vol. 1).
- Wairooy, Ali. 2017. ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar***. Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4. No.1. 2017