

Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur.Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan

Nunuk Indarti¹, Etta Mamang Sangadji², Siti Nur Khamidah³

^{1,2,3}Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pedagogi dan Psikologi, Universitas PGRI

Wiranegara, Pasuruan, Indonesia

Email: ¹nunukindarti53@gmail.com, ²sangadji_23@yahoo.com,

³sitinurkhamidah0806@gmail.com

Abstract

This study aims to develop the discipline of human resource management and as material for further relevant studies as material for study and elaboration of financial compensation, work motivation and work environment on employee performance. The research design in this study uses a quantitative approach with descriptive research methods to determine the effect of compensation. Financial, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with proportional random sampling technique, to determine the number of samples, it is calculated using the slovin formula and a sample of 85 respondents is obtained. The results show that partially the three independent variables have a positive effect and significant to employee performance, it is known that the financial compensation variable has a t-count value of 3.255, the work motivation variable has a t-count value of 4.351, and the work environment variable has a nil ai t count is 2.933 with a t table value of 1.990. Simultaneously the three independent variables have a significant effect on performance with a significant value of 0.000 < 0.05 and F count 11.007 > 2.716.

Keywords: Financial Compensation, Work Motivation, Work Environment, Performance Employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengembangan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan sebagai bahan kajian dan penjabaran mengenai kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*, untuk mengetahui jumlah sampel, maka dihitung dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 85 responden.. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ke tiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

diketahui variabel kompensasi finansial mempunyai nilai t hitung sebesar 3,255, variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,351, dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,933 dengan nilai t tabel sebesar 1,990. Secara simultan ke tiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $11,007 > 2,716$.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan iklim kerja yang nyaman dan membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini yang membuat perusahaan sadar dengan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar suatu perusahaan.

Perusahaan tidak hanya memandang karyawan sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia berperan penting dalam berkontribusi demi tujuan suatu organisasi, serta menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif menyeluruh bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jika ditelaah lebih dalam ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan adalah terciptanya hubungan industrial yang dinamis, yaitu iklim kerja yang di satu sisi menjamin terciptanya suasana harmonis dan tetap mengacu pada efisiensi dan produktifitas. Kondisi demikian sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap karyawan dan sebaliknya juga dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja karyawan sebagai warga perusahaan. Unsur terpenting yang tidak boleh dilupakan dan berkaitan erat dengan kinerja karyawan adalah kompensasi. kompensasi merupakan unsur yang mendorong dan memotivasi individu maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan, adalah berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh seorang karyawan atau pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. (Herispon, Noni Indira Oktavia Daulay, 2021).

Faktor terpenting kedua dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Satu dari sekian banyak pertanyaan dalam konteks sumber daya manusia adalah bagaimana memerintah seseorang untuk melakukan sesuatu. Jawaban pertanyaan ini terdapat pada pemahaman tentang motivasi. Segala sesuatu yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

(Adha, Qomariah, & hafidzi, 2019) berpendapat bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Terlepas dari kompensasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh penting dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja besar pengaruhnya

terhadap produktivitas kerja maupun kinerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif merupakan beban tambahan yang dirasakan oleh karyawan di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negative bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja merupakan hal utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan (Cahyani, Kamase, & Aminuddin, 2021).

Dari ketiga variabel diatas yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja telah dijabarkan secara garis besar, dan saling berhubungan dengan variabel kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle merupakan salah satu cabang perusahaan yang dimiliki *salim Group* yang bergerak di bidang produksi makanan, dari hasil produksi tersebut disebar dan dijual hingga akhirnya dikonsumsi oleh masyarakat.

Dalam hal distribusi produk tentunya sebuah perusahaan memerlukan humas, sebelumnya humas PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memiliki jabatan fungsional tersendiri, akan tetapi semenjak adanya penggabungan beberapa anak perusahaan pada tahun 1994 yang berada di lingkup Indofood Group, humas PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk tidak lagi sendiri akan tetapi berada dibawah naungan Manager Personalia (*Branch Personnel Manager*).

Seiring berjalannya waktu kini kebutuhan pangan semakin meningkat, menyebabkan permintaan masyarakat juga meningkat, dengan ini PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kapasitas produksi dengan mendirikan banyak cabang yang tersebar di Indonesia.

Salah satunya yaitu PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan yang terletak di Cangkringmalang, Beji. Dalam memudahkan perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksi dan mencapai laba yang ditargetkan, tak lepas dari peran manager dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan yaitu karyawan. Berdasarkan realita di perusahaan, karyawan secara mutlak haknya telah dipenuhi oleh perusahaan baik itu kompensasi maupun lingkungan kerja yang nyaman, namun kinerja karyawan dinilai kurang optimal dan tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan. Berikut tren kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle selama dua tahun yaitu tahun 2020 dan tahun 2021.

Gambar 1. 1 Tren Kinerja Karyawan Tahun 2020 dan Tahun 2021



Sumber: PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji

Dari tren diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang meliputi performa karyawan, komunikasi karyawan, tanggung jawab tugas, kedisiplinan, ketepatan dan kemampuan menjalankan tugas antara tahun 2020 dan 2021 mengalami fluktuasi yang tidak ekstrim. Namun hal ini perlu dilakukan riset terhadap karyawan terkait penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi yang tinggi pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle merupakan modal bagi perusahaan agar dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menjadikan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle meningkat. Tingkat kompensasi yang baik oleh perusahaan menjadikan karyawan berkinerja tinggi, karena memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan hal-hal diatas, maka permasalahan terkait dengan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting untuk diteliti guna mengevaluasi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan serta mewujudkan tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh laba dan keuntungan sesuai dengan target perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan”.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sinambela, 2018, p. 7).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut (Sinambela, 2018, p. 217) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Pengertian Motivasi Kerja

(Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019, p. 52) Menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja

menurut para ahli:

Menurut (Danang & Sunyoto, 2015, p. 38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengertian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018, p. 182) kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:147), Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan yang berjumlah 587 diantaranya termasuk karyawan bagian produksi (*quality control*, operator, *packing*), staff gudang, staff administrasi, staff *accounting* dan keamanan (satpam). Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Sangadji & Sopiah, 2010, p. 189), dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Ne^2+1} = \frac{587}{5,87+1} = 85,4 \text{ dibulatkan menjadi } 85$$

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan empat langkah yaitu, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda, dan uji hipotesis. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas yang merupakan uji yang digunakan sebagai alat ukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, dan uji realibilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk memiliki jawaban stabil apa tidak dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, Uji Multikolonieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dan Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Uji analisis linear berganda adalah uji untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk meprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Uji hipotesis terdiri dari uji T adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya, Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama –sama variabel bebas terhadap variabel terikat, Uji Koefisien Determinasi (R_2) adalah uji untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) menjelaskan variabel dependen (Y).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh secara parsial Kompensasi Finansial terhadap kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dalam uji t menunjukkan nilai signifikan pada variabel kompensasi finansial sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,255 dengan t tabel sebesar 1,990 sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji. Sesuai dengan H1 bahwa ada pengaruh positif signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji. Hal ini juga dapat dibuktikan oleh jawaban responden yang memilih sangat baik sebesar 60,1% atau 51 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka semakin besar juga pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa jerih payahnya selama bekerja dapat dihargai oleh perusahaan.

Menurut (Syah, 2013), Pengakuan atas segala upaya dari karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, karena pengakuan penting sebagai tanda penghargaan atas kontribusi karyawan tersebut pada perusahaan. Seseorang akan senang jika upaya yang ia lakukan dihargai dan menjadikan seorang karyawan memperhatikan kinerjanya agar tetap mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai atas apa yang dikerjakannya. Hasil penelitian kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dapat didukung dengan penelitian terdahulu.

Menurut (Budianto, Pongtuluran, & Syaharuddin Y, 2017) Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Samarinda Square yang diukur dengan tiga indikator dan dibuktikan dengan nilai output t hitung $> t$ tabel ($2,452 > 1,995$) serta nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 5% atau 0,05 yang menunjukkan variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi meningkat karyawan akan merasa puas sehingga kinerja menjadi meningkat, berarti performansi yang baik akan menjadi feedback bagi usaha pekerja pada tahap berikutnya

2. Pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam uji t menunjukkan nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,351 dengan t tabel sebesar 1,990 sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji.

Sesuai dengan H1 bahwa ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji. Hal ini juga dapat dibuktikan oleh jawaban responden yang memilih sangat baik sebesar 65,4% atau 56 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin besar juga pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa lebih giat dalam bekerja sesuai dengan motivasi yang ada pada diri setiap karyawan.

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Teori Maslow mengasumsikan bahwa seseorang

berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok atau fisiologis sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kemudian terdapat teori dua factor *Herzberg*. Teori motivasi ekspektasi dan teori motivasi klasik menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang, sedangkan teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dapat didukung dengan penelitian terdahulu.

Menurut (Sakinah, 2019) bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika adalah sebesar 0,210 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat dimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21% dan motivasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,036 dengan nilai signifikansi sebesar $0,049 < = 0,005$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika yang artinya apabila terjadi peningkatan motivasi maka hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam uji t menunjukkan nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,933 dengan t tabel sebesar 1,990 sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji.

Sesuai dengan H1 bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji. Hal ini juga dapat dibuktikan oleh jawaban responden yang memilih sangat baik sebesar 56,3% atau 48 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin baik atau nyaman lingkungan kerja karyawan maka hasil atau output kinerja karyawan akan meningkat dan berkualitas.

Menurut (Sari, 2018) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja antara lain menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, dalam artian pekerjaan selesai sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dapat didukung dengan penelitian terdahulu.

Menurut (Djamil MZ & Zaenudin, 2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Variabel lingkungan kerja terdiri atas dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, hasil analisa menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik memiliki nilai outer loading yang lebih besar jika dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik.

4. Pengaruh secara simultan kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F tabel sebesar 2,716 dengan F hitung sebesar 11,007 dengan demikian dapat dikatakan H_a diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara

simultan antara kompensasi finansial (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Beji.

Pada tabel model summary, nilai R square sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) dipengaruhi sebesar 56,2% oleh variabel kompensasi finansial (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), sedangkan sisanya (100% - 56,2% = 43,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain

5. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan” adalah:

1. Ada pengaruh secara parsial kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan.
2. Ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan.
3. Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan.
4. Ada pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle-Pabrik Surabaya Beji Pasuruan”. Maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan, akan lebih baik jika perusahaan memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan baik berupa gaji, pesangon maupun asuransi, karena ketiganya merupakan penunjang kebutuhan hidup karyawan. Selain itu motivasi merupakan hal penting yang perlu ditingkatkan melalui kompensasi yang layak, maka karyawan juga akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, maka akan berdampak pada output yang berkualitas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel selain kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja agar lebih memahami variabel-variabel lain yang mempengaruhi pada kinerja karyawan agar mempertajam dan memperluas wawasan penelitian

6. DAFTAR RUJUKAN

- Adha, r. n., qomariah, n., & hafidzi, a. h. (2019). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *jurnal penelitian ipteks*, 52.
- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnla ilmu ekonomi*, 59.

- Djamil MZ, M., & Zaenudin, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.AEM. *Indikator*, 2(1), 26-40.
- Herison, Noni Indira Oktavia Daulay. (2021). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PTPN V sei Galuh Kampar Riau. *Jurnal daya saing*, 335.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 9). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sakinah, L. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BAHAGIA CITRA MEDIKA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 3.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Sari, W. (2018). Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai Pemali-Juana. *Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang* (pp. 1-12). Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Indah Paramitha, I. A., & Adwitya S, P. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2 (no. 1).
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Khoirunnisa, M. (2018). lingkungan kerja dan motivasi kerja pada perusahaan manufaktur untuk mendukung pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata vol. 5*, 1-21.
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo PERSADA.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 9). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dua Cetakan keempat ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.