# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (Hasibuan, 2017: 65). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, peniliaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Simamora, 2017: 85).

Menurut Peoni (2017), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2016: 4).

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi

UNMAS DENPASAR

untuk mewujudkannya (Ratnawati, 2018). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2016: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Seperti yang telah dipaparkan, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan tidak terkecuali perusahaan jasa keuangan seperti seperti koperasi. Menurut Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Sedangkan Sattar (2017) mendefinisikan koperasi sebagai suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara

UNMAS DENPASAR

kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.

Salah satu koperasi yang berada di wilayah Desa Darnasaba adalah Koperasi Dana Merta yang merupakan salah satu koperasi yang sedang berkembang saat ini. Koperasi ini berlokasi di di Jalan Pucuk Bang, Banjar Tegala. Desa Darmasaba, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Koperasi Dana Merta didirikan pada tahun 2005 yang sampai saat ini sudah memiliki anggota sebanyak 156 orang dan nasabah sebanyak 275 orang. Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung memiliki citra yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program jasa keuangan menarik yang dapat mendukung kebutuhan nasabahnya dan memberikan berbagai keuntungan lebih jika nasabah mau menjadi anggota.

Sebagai koperasi yang sudah lama berdiri dan memiliki nasabah yang cukup banyak, Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, hal ini dilakukan agar nasabah tidak berpaling kepada koperasi lain, mengingat di di Desa Darmasaba, Badung sendiri sekarang banyak muncul koperasi-koperasi baru yang mencari nasabah dengan menawarkan keunggulannya masing-masing. Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah, Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja karyawan tinggi dalam bekerja. Tetapi, permasalahan kinerja karyawan yang dihadapi Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung saat ini adalah belum tercapainya target yang ditetapkan, seperti deposito, tabungan, dan penyaluran kredit, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.1**
**Target dan Pencapaian Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung**
**Tahun 2018-2020**

| No | Keterangan | Target | Pencapaian | % | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| **2018** | | | | | |
| 1 | Tabungan | 10.000.000.000 | 11.895.000.000 | 118,95 | Melampaui target |
| 2 | Deposito | 20.000.000.000 | 20.755.000.000 | 103,88 | Melampaui target |
| 3 | Kredit | 100.000.000.000 | 96.714.000.000 | 96,71 | Belum capai target |
| **2019** | | | | | |
| 1 | Tabungan | 10.000.000.000 | 9,778,000,000 | 97,78 | Belum capai target |
| 2 | Deposito | 20.000.000.000 | 11,590,000,000 | 57,95 | Belum capai target |
| 3 | Kredit | 100.000.000.000 | 95,260,000,000 | 95,26 | Belum capai target |
| **2020** | | | | | |
| 1 | Tabungan | 10.000.000.000 | 7,615,000,000 | 76,15 | Belum capai target |
| 2 | Deposito | 20.000.000.000 | 10,170,000,000 | 50,85 | Belum capai target |
| 3 | Kredit | 100.000.000.000 | 52,890,000,000 | 52,89 | Belum capai target |

Sumber: Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target dan pencapaian target pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat terlihat dari tahun 2018 pencapaian target tabungan dan deposito mampu dilampaui, dan hanya target kredit saja yang belum tercapai, tetapi persentase pencapaian sudah sebesar 95,26%. Tahun 2019 semua target belum dapat tercapai, bahkan persentase pencapaiannya menurun dan lebih rendah dari tahun 2018. Kemudian, pada tahun 2020 juga mengalami hal yang sama, keseluruhan target tidak dapat dicapai serta persentase pencapaiannya semakin menurun dan lebih rendah dari tahun 2019. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Ratnawati, 2018). Menurut Nawawi (2017: 314) kompensasi adalah

UNMAS DENPASAR

penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Rachmawati (2017:144) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian kompensasi merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dn kepuasan kerja pada karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, seperti penelitian Ratnawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Nanulaitta (2018), Prasada (2019), dan Suryani (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan pembayaran kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja, karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja, dan tentu akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Shanty (2017) dan Sela (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap karyawan, tinggi rendahnya pemberian kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Sedangkan hasil penelitian Pradita (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung mengenai kompensasi, beberapa karyawan menyatakan bahwa masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan, dan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

seperti karyawan pada bagian kolektor yang bekerja di lapangan menghabiskan bensin lebih banyak untuk melakukan pemungutan tabungan nasabah yang lokasinya cukup jauh. Tetapi uang tunjangan bensin dari Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung tidak mencukupi. Menurut karyawan hal inilah yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja yang membuat kinerja karyawan semakin menurun.

Selain kompensasi, menurut Fachrezi (2020) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Danang (2018: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Desi (2017: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan Fachrezi (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Ratnawati (2018), Shanty (2017), dan Prasada (2019) yang juga menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan akan semakin mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Wulan (2019) dan hasil Ikrom (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Karyawan Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung dalam wawancara yang dilakukan peneliti juga menjelaskan mengenai keluhan terhadap lingkungan kerja fisik yang ada, salah satunya adalah koperasi memiliki ruangan yang kurang luas untuk seluruh karyawan, apalagi ketika seluruh karyawan kolektor tabungan selesai mengumpulkan tabungan nasabah dan datang ke koperasi secara bersamaan membuat ruangan penuh sesak karyawan. Permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik inilah yang juga mengindikasikan kinerja karyawan yang rendah dan sebagian karyawan pada saat pagi hari memilih untuk tidak datang ke kantor dan langsung melakukan tugas kolektor tabungan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan (Ratnawati, 2018). Menurut Wibowo (2016: 121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2016: 121).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ratnawati (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Astuti (2019), Suwarlan (2020), dan Ibrahim (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan mempertimbangkan motivasi kerja yang diberikan perusahaan baik dari

UNMAS DENPASAR

segi kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan otonomi dan kebutuhan aktualisasi diri sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Shanty (2017), Sela (2020), dan Afdal (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai motivasi kerja yang ada pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba Badung diantaranya karyawan merasa pimpinan perusahaan masih belum bisa memotivasi karyawan agar lebih rajin dan bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan karyawan yang berprestasi seperti dapat mencapat target tabungan dan target deposito belum mendapatkan penghargaan yang sesuai. Karyawan yang berhasil memperoleh nasabah kredit dalam jumlah besar pun belum memperoleh penghargaan seperti yang dijanjikan Koperasi Dana Merta. Permasalahan-permasalahan inilah yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi rendah dan membuat karyawan belum dapat menunjukkan kinerja terbaiknya.

Melihat permasalahan yang terjadi pada Koperasi Dana Merta mengenai kinerja karyawan. Maka, untuk menganalisis permasalahan tersebut *grand theory* yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu *goal setting theory. Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). Maka, diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam

UNMAS DENPASAR

menyelanggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya. Sehingga, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung"

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung?
3. Apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Merta di Desa Darmasaba, Badung.

UNMAS DENPASAR

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam, serta memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian-penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi Koperasi Dana Mertha di Desa Darmasaba, Badung sebagai sumbangan pemikiran dan masukan atau bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan pemberian kompensasi, penataan lingkungan kerja, dan pemberian motivasi kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen

UNMAS DENPASAR

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelanggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

### 2.1.2 Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

UNMAS DENPASAR

Menurut Handoko (2016:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menururt Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Widodo (2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

**2. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentigan perusahaan. Kompensassi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

UNMAS DENPASAR

**3. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan dari pemberian kompensasi menurut Widodo (2016:156) sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil.
6) Disiplin, pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan yang berlaku.
7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

UNMAS DENPASAR

**4. Indikator Kompensasi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

   Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang yang dibayarkan pada periode tertentu.

2) Insentif

   Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

   Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sedangkan menurut Panggabean (2017: 77) indikator kompensasi antara lain, sebagai berikut:

1) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan
2) Insentif, merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan.

UNMAS DENPASAR

3) Tunjangan, pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan tranportasi dan sebagainya.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kholil (2016:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (2016:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya. Sedarmayanti (2016: 12) mengemukakan lingkungan kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Artana (2016:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Menurut Khoiriyah (2016:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

UNMAS DENPASAR

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi – kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

**2. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagai dalam dua kategori, yaitu:
   a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan sepserti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya,
   b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

   Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2) Lingkungan kerja nonfisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “Perusahaan

UNMAS DENPASAR

hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri" (Nitisemito, 2016:171). Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

UNMAS DENPASAR

2) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolism. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara kontinyu. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berartikebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

UNMAS DENPASAR

5) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu cara upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Sedangkan menurut Robbins (2016: 78) lingkungan kerja pada perusahaan dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Suhu Udara, penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu, suhu udara yang normal dapat mendukung kinerja setiap karyawan
2) Kebisingan, bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
3) Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
4) Mutu udara, merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.
5) Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya.

UNMAS DENPASAR

### 2.1.4 Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016: 6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri

atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017: 26) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Miftahun dan Sugiyanto (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Pamela & Oloko (2016) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2016) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

UNMAS DENPASAR

**2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja**

Wirawan (2016: 87) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya:

1) Faktor Motivasi

   Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2) Faktor penyehat

   Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Teori motivasi dua faktor menurut Herzberg (dalam Siagian, 2016: 164) memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktorfaktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

1) Keberhasilan, agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada

UNMAS DENPASAR

bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya.

2) Pengakuan, adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan atau hadiah berupa uang tunai, kenaikan pangkat atau promosi.
3) Pekerjaan itu sendiri, pimpinan membuat usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.
4) Tanggung jawab, untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
5) Pengembangan, pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik.

UNMAS DENPASAR

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2016: 21) adalah sebagai berikut :

1) Tanggungjawab

   Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri karyawan untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 157) motivasi kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik, ditunjukan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahaan dan sebagainya.
2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3) Kebutuhan sosial, ditunjukan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawailain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawaitersebut mengerahkan kemampuan,

UNMAS DENPASAR

kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Menurut Kawiana, *et al*, (2018: 37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya menurut Winarja, *et al*,. (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan.

Menurut Kartini, *et al*,. (2017:149) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaiakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat

UNMAS DENPASAR

disimpulkan bahwa kinerja hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

**2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016: 13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi kerja (EQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan

UNMAS DENPASAR

menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

**3. Indikator Kinerja karyawan**

Menurut Diputra, *et al*,. (2018:19) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4) Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016: 75) menyebutkan bahwa indikator dari kinerja karyawan antara lain.

UNMAS DENPASAR

1) Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2) Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3) Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Tanggungjawab, yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Ratnawati (2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SD/MI Kecamatan Pamulang yang berjumlah 165, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Tehnik analisis data yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Guru Tidak tetap di SM/MI Pamulang.

Penelitian Nanulaitta (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon. Populasi adalah seluruh karyawan KSU Amboina Mekar yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

UNMAS DENPASAR

Hasil analisis menunjukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Shanty (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen.

Penelitian Prasada (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Suryani (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan.

### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Fachrezi (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wulan (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor regional PT. Bima Palma Nugraha dengan sampel sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Ikrom (2019) dengan judul Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT.SJJ). Perhitungan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi 48 orang. SEM *(Structural Equation Modeling)* digunakan untuk mengolah data dengan bantuan sofware *Smart PLS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh tehadap kinerja karyawan.

Penelitian Mutaqin (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Royal English Malang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Royal English Malang yang berjumlah 32 Karyawan dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Oktavia (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Matahari Departement Store cabang Mall Panakukang Makassar yang berjumlah 100 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

### 2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Astuti (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Penelitian Afdal (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Sengkang. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 58 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sela (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Magnum Attack Indonesia). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Magnum Attack Indonesia sebanyak 36 orang dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan dan positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian Suwarlan (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Gotongan Super Way yang berjumlah 25 orang dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran analisis kompensasi (X1), motivasi (X2) tergolong kualitas

UNMAS DENPASAR

“Baik” atau setuju, gambaran analisis kinerja (Y) tergolong kualitas “Baik”, kompensasi (X1), dan motivasi (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja (Y) PT. PT. Gotongan Super Way.

Penelitian Ibrahim (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang). Populasi penelitian ini sebanyak 45 orang PNS dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada jumlah populasi dan jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, serta beberapa penelitian sebelumnya juga menggunakan tambahan variabel bebas yang berbeda.

UNMAS DENPASAR