

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis kuliner merupakan salah satu dari sekian banyak bisnis jasa yang berkembang dengan pesat walaupun pada masa krisis. Hal ini karena pada dasarnya makanan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, sehingga apabila makan dan minum masih menjadi kebutuhan yang diutamakan maka bisnis kuliner akan terus tumbuh dan berkembang. Perkembangan bisnis kuliner ini disertai dengan semakin banyaknya restoran-restoran yang bermunculan, baik itu restoran biasa maupun restoran *fast food*. Menu dan fasilitas yang ditawarkan pun semakin berkembang, mulai dari tempat yang hanya sekedar untuk menikmati makanan rumahan dengan menu sederhana hingga restoran mewah yang menyajikan berbagai macam menu unik dan mewah bertaraf internasional (L Baeko Mulyati, 2017)

Menurut Arifin (2017), Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. (Waspodo *et al.*, 2017), berpendapat bahwa Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan menghadapi masalah kesejahteraan karyawan sebagai sumber utama dalam menggerakkan

perusahaan. (Bukit *et al.*, 2017) Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Sule & Saefullah (2018), Manajemen SDM merupakan kegiatan atau usaha dalam perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi dan pengevaluasian semua SDM yang dibutuhkan suatu organisasi untuk meraih tujuan. Menurut diunggulkan Noer et al (2017), Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan. Menurut Tangkilisan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa di dalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sinabela (2017), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Arda (2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu.

PT Bali Bukit Alam bergerak dibagian penyuplai daging mentah yang diolah menjadi sosis. PT Bukit Alam berlokasi di Jalan Raya Uluwatu, kabupaten Badung yang letaknya juga sangat strategis di depan jalan uluwatu sehingga para wisatawan banyak yang datang karena tidak jauh dari pantai Balangan, Dreamland, dan pantai Uluwatu. PT Bali Bukit Alam dipimpin oleh Ibu Ai Imai yang berkebangsaan Jepang. Menu yang di sediakan adalah menu makanan Jepang dan Indonesia, tidak hanya lokasi dan produk yang ditawarkan tetapi juga dari kualitas pelayanan (fisik, empati, kehandalan, daya tanggap, jaminan). PT Bukit Alam terdiri dari 75 karyawan. Visi dan Misi dari PT Bali Bukit Alam yaitu menyediakan makanan sehat tanpa MSG (Gononatrium Glutamat)

yang artinya semua produk yang dijual tidak ada zat adiktif seperti pengawet, pewarna dan produk yang di produksi berada dalam lingkungan yang higienis.

Ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja. Jika factor-faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah-masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap kinerja kerja karyawan yang terjadi pada PT Bali Bukit Alam adalah ketidakhadiran atau absensi karyawan. Meskipun hari kerja perusahaan telah ditetapkan berdasarkan kalender masehi namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh karyawan. Di mana ketidakhadiran karyawan tersebut disebabkan karena sakit, ijin atau bolos kerja (alpha). Hal ini tidak menutup kemungkinan disebabkan kurangnya semangat kerja karyawan PT Bali Bukit Alam.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT Bali Bukit Alam
Kuta Selatan Badung Periode 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Ada	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Tingkat Absensi
1	2	3	4= 2x3	5	6= 5/4x100%
Januari	75	26	1.950	11	0,56%
Februari	75	22	1.650	10	0,60%
Maret	75	23	1.725	8	0,46%
April	75	24	1.800	6	0,33%
Mei	75	25	1.875	9	0,48%
Juni	75	25	1.875	5	0,26%
Juli	75	24	1.800	3	0,16%
Agustus	75	26	1.950	7	0,35%
September	75	22	1.650	4	0,24%
Oktober	75	25	1.875	5	0,26%
November	75	26	1.950	4	0,20%
Desember	75	24	1.800	9	0,05%
Jumlah		292	21.900	81	3,95%
Rata-rata		24,3	1.825	6,75	0,32%

Sumber : PT Bali Bukit Alam

Dari tabel 1,1 di atas dapat dijelaskan bahwa absensi dari bulan Januari-Desember 2021 bervariasi atau berkisar antara 3-11 hari setiap bulannya. Apabila dilihat dari tingkat persentase, relatif masih rendah yaitu 0,32% masih dibawah 4,00%. Dalam hal ini dapat dikatakan tingkat kedisiplinan pada PT Bali Bukit Alam masih kurang Baik.

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kasmir (2018) mengatakan bahwa kompensasi ialah balasan jasa yang perusahaan berikan pada karyawan yang sifatnya finansial dan non-finansial bagi karyawan perusahaan. Hal tersebut berarti memberi penghargaan kepada semua karyawan yang terlibat dengan perusahaan. Handayani (2018) berpendapat bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memenuhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Jufrizen (2017), Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Renti (2017) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang yang cenderung dibrikan secara wajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Saragih (2022), Jatmika dkk (2022), Esthi (2021), Zaeni dkk (2022), Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompensasi meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan yang dilakukan oleh Sari dkk (2020), Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompensasi menurun akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap kompensasi pada PT Bali bukit alam adalah menurunnya pendapatan gaji dan insentif pada karyawan pada masa pandemi ini yang dimana segala kegiatan pekerjaan dilakukan secara normal dan sebagaimanamestinya, hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan membuat citra perusahaan menurun. Di dalam menjalankan aktivitas sehari-hari PT Bali Bukit Alam memberikan kompensasi yang berupa gaji dan insentif seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, transportasi, THR, dan anggaran pesangon. Seperti dapat disajikan data kompensasi yang diberikan oleh PT Bali Bukit Alam.

Tabel 1.2

**Hasil Kompensasi Gaji dan Insentif karyawan PT Bali Bukit Alam
Kuta Selatan Badung Periode 2021**

NO	Bulan	Jumlah karyawan	Kompensasi		Total
			Gaji / orang	Insentif / orang	
1	Januari	75	Rp 3.000.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000
2	Februari	75	Rp 3.000.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000
3	Maret	75	Rp 3.000.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000
4	April	75	Rp 3.000.000	Rp 450.000	Rp 3.450.000
5	Mei	75	Rp 3.000.000	Rp 400.000	Rp 3.400.000
6	Juni	75	Rp 3.000.000	Rp 400.000	Rp 3.400.000
7	Juli	75	Rp 3.000.000	Rp 350.000	Rp 3.350.000
8	Agustus	75	Rp 3.000.000	Rp 200.000	Rp 3.200.000
9	September	75	Rp 3.000.000	Rp 250.000	Rp 3.250.000
10	Oktober	75	Rp 3.000.000	Rp 150.000	Rp 3.150.000
11	November	75	Rp 3.000.000	Rp 150.000	Rp 3.150.000
12	Desember	75	Rp 3.000.000	Rp 150.000	Rp 3.150.000

Sumber : PT Bali Bukit Alam

Tabel 1.2 tersebut menunjukkan laporan hasil gaji karyawan yang diperoleh periode pada tahun 2021 tersebut. Dilihat dari periode bulan keempat sampai akhir bulan banyak memperoleh penurunan gaji dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompensasi berupa gaji dan insentif karyawan pada PT Bali Bukit Alam karena kurangnya perolehan gaji yang diterima sebagaimana mestinya dengan UMR Kota Denpasar tersebut

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019), Disiplin kerja

merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019) menyatakan disiplin kerja merupakan kondisi yang menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. William A. Kelly (2018), disiplin sama komprehensifnya dengan pendidikan, karena termasuk, sebagaimana adanya, mental, fisik, dan moral. Artinya: Disiplin adalah keseluruhan pelatihan mental, fisik, etika sejak seseorang memasuki pendidikan. Sinambela (2017) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Dari penelitian diatas searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Jufrizen dan Hadi (2019), Syahrani dkk (2021), Butarbutar dan Nawangsari (2022), menunjukkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, artinya apabila karyawan memiliki disiplin

kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tannady(2022), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja pegawai menurun akan diikuti dengan menurunnya kinerja kerja karyawan.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap disiplin kerja pada PT yaitu terletak pada indikator penggunaan waktu yang secara efektif. Pegawai pada PT Bali Bukit Alam waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan kurang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pegawai sehingga tidak dapat mengejar target yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawai sehingga membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan yang telah ditetapkan bagi seorang pegawai.

Eka Wilda Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sadarmayati (2019) lingkungan kerja fisik merupakan apa saja yang berada disekitar tempat dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh secara langsung. Mwendwa, McAuliffe, Uduma, Masanja, & Mollel (2017), Produktivitas karyawan adalah

kepentingan yang paling signifikan saat ini, dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam banyak hal. Kuncoro & Dardiri (2017), Selain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam kinerja guru. Terbukti dari studi bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja guru.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung semangat kerja. Lingkungan kerja mendukung suasana hati dan pikiran karena merupakan hal yang ditemui oleh karyawan setiap harinya di kantor.

Dari penelitian diatas serah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksono dan Wilasittha (2021), Suryadi dan Yusuf (2022), Hafeez dkk (2019), Hartinah dkk (2020), Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila lingkungan kerja meningkat akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat. Berbeda dengan yang dilakukan oleh Nuriyah dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya walaupun lingkungan kerja mengalami peningkatan maka belum tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap lingkungan kerja pada PT Bali bukit adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya tidak harmonis. Kurangnya

kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Seperti misalnya pelayanan kepada pembeli/konsumen sering adanya keterlambatan dalam penyelesaiannya sehingga adanya konplin dari konsumen dan waktu dalam penyelesaiannya tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja tersebut, maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung“**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna sebagai:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Bali Bukit Alam terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya masalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan kedisiplinan dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bali Bukit Alam.

2. Bagi Universitas

Menambah referensi ilmu pustakawan dan dapat menjadi referensi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan mahasiswa Universitas Mahasaraswati Denpasar serta sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah penelitian yang serupa dengan ini, sehingga akan selalu ada hal baru yang dapat dijadikan simpulan dalam setiap penelitian yang terbaru.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah referensi, pengalaman, serta pengetahuan yang didapatkan selama bangku perkuliahan untuk kemudian diterapkan didunia kerja dan lingkungan sekitar, khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Artibusi

Teori Atribusi (*Atribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1921-1992) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara tertentu (Robbins dan Judge, 2017). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Kekhususan

Kekhususan artinya seseorang akan mempersepsikan perilaku individu lain secara berbeda dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku seseorang dianggap biasa maka akan dinilai sebagai atribusi internal.

Sebaliknya, apabila perilaku dianggap suatu hal yang luar biasa maka individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal

2) Konsensus

Konsensus artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya, apabila konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.

3) Konsistensi

Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal.

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) ini dijadikan pijakan untuk analisis penelitian kinerja pegawai dan keterkaitannya yaitu kinerja pegawai pada garis besarnya dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi dan teori ini menerapkan proses tingkah laku kerja seseorang karena hal tersebut salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi dengan cara tersebut pimpinan bisa melihat hasil penilaian kinerja pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sinabela, 2017). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arda, 2017). Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah pencaaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu

2) Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 indikator sebagai berikut:

a. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Tanggung jawab

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kompensasi

1) Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, menurut Hasibuan (2017). Kompensasi ialah balasan jasa yang perusahaan berikan pada karyawan yang sifatnya finansial dan non-finansial bagi karyawan perusahaan. Hal tersebut berarti memberi penghargaan kepada semua karyawan yang terlibat dengan perusahaan, menurut Kasmir (2018). Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memenuhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan, menurut Hadayani (2018). Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, menurut Jufrizen (2017). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang yang cenderung diberikan secara wajar, menurut Renti

(2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

a) Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak

kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e) Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang

yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

3) Indikator kompensasi

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Berikut adalah dimensi dan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017).

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

d. Tunjangan atau asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, menurut Sinambela (2018). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Sutrisno (2019). Disiplin kerja merupakan kondisi yang menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, menurut Sutrisno (2019). Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan, menurut Sinambela (2017). Disiplin sama komprehensifnya dengan pendidikan, karena termasuk, sebagaimana adanya, mental, fisik, dan moral. Artinya: Disiplin adalah keseluruhan pelatihan mental, fisik, etika sejak

seseorang memasuki pendidikan, menurut William A. Kelly (2017). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

3) Indikator Disiplin Kerja

Intinya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2017:89) adalah:

a) Mematuhi semua peraturan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b) Penggunaan waktu yang secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pegawai sehingga dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap pegawai apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka pegawai telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

d) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya, (Eka Wilda Faida 2019). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, (Sadarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik merupakan apa saja yang berada disekitar tempat dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh secara langsung, (Sadarmayati 2019). Produktivitas karyawan adalah kepentingan yang paling signifikan saat ini, dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam banyak hal (Mwendwa dkk, 2017). Selain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam kinerja guru. Terbukti dari studi bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja guru (Kuncoro & Dardiri, 2017). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang

mendukung semangat kerja. Lingkungan kerja mendukung suasana hati dan pikiran karena merupakan hal yang ditemui oleh karyawan setiap harinya di kantor.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

c. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indicator-indicator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja

e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis:

- 1) Siagian dan Saragih (2022), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PAUD Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu yaitu sebanyak 93 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan UMUM Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, kompensasi dan kinerja karyawan berada pada kategori “Baik”. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian, dan tahun penelitian

- 2) Jatmika, dan Sriadi (2022), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dipakai. Adapun populasi penelitiannya yaitu semua karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya sejumlah 32 orang dan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 32 orang melalui penggunaan metode sensus. Teknik pengumpulan datanya yaitu mengobservasi, dokumentasi, dan pemberian kuesioner. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian

sekarang adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat dan tahun penelitian

- 3) Sari, dkk (2020), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat dan tahun penelitian.
- 4) Esthi (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UD. Djaya Listrik dan Material. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran angket dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validasi, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji

hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.

- 5) Zaeni, dkk (2022), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan. Penelitian ini membahas tentang Kompensasi, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Penelitian ini melibatkan 134 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tahun penelitian dan tempat penelitian.
- 6) Jufrizen dan Hadi (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini membahas tentang pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan

jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan partial least square untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.

- 7) Prasetyo dan Marlina (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel

menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kaeyawa. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.

- 8) Tannady dkk (2022), melakukan penelitian yang berjudul Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan google form. Analisis data menggunakan persamaan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.
- 9) Syahrani (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan transformasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan. Pengmpulan data dilakukan berdasarkan kuesioner kepada 45 responden pegawai dinas pendidikan kota Bandung tanpa membedakan jabatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanasi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kota bandung. Teknik

analisis data menggunakan teknik uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yaitu regresi korelasi berganda dan korelasi parsial dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan transformasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.

- 10) Butarbutar, dan Nawangsari (2022), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus: sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan kausal. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang berstatus PNS dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.

- 11) Laksono, dan Wilasittha (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Samaco. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner disebar kepada responden kemudian hasilnya akan dilakukan analisis data dengan menganalisis regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji F. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.
- 12) Suryadi, dan Yusuf (2022), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.
- 13) Nuriyah dkk (2022), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Pada penyebaran kuisisioner yang digunakan menggunakan data primer pada pegawai Puskesmas Padang. Penelitian ini tergolong dalam explanatory research yaitu untuk mengetahui keterkaitan

antar variabel. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan sampel jenuh, serta penyebaran kuisisioner menggunakan google form. Penelitian juga ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig sebesar 0,13 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan pada pasien. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.

- 14) Hafeez dkk (2019), melakukan penelitian yang berjudul Dampak lingkungan tempat kerja terhadap kinerja pegawai : mediasi peran kesehatan karyawan. Penelitian ini mengadopsi metode survei kuesioner dan data dikumpulkan dari 250 karyawan yang bekerja di rumah perangkat lunak di Pakistan. Data dianalisis menggunakan software SPSS dan AMOS. Analisis reliabilitas dan korelasi dilakukan dengan menggunakan SPSS sedangkan; analisis jalur dilakukan dengan menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian.
- 15) Hartinah (2020), melakukan penelitian yang berjudul Peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kota Tegal, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif

dengan desain penelitian cross sectional. Data dianalisis dengan menggunakan teknik terbaru, yaitu; Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dan tahun penelitian

