

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi Ekhsan (2019).

Menurut Edison dkk., (2018), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas dimana suatu organisasi atau perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dari kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Feel, *et al.*, (2018) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Kasmir, 2016). Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020). Menurut Suhardi (2019), lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Baskoro (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik *intern* maupun *ekstern* untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Motivasi juga dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Sulistiyan dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasanah (2022), menyatakan bahwa variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi/badan yang memberikan pekerjaan. Menurut Akbar, *et al.*, (2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

CV. Nadis Herbal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi atau pembuatan produk herbal dimana perusahaan memproduksi berbagai jenis produk herbal yang beralamat di Jl. Kenanga 1 Banjar Sigaran Desa Mekarbhuna, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Berikut ini adalah data laporan penjualan CV. Nadis Herbal pada tahun 2018 sampai 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Laporan Penjualan

CV. Nadis Herbal Tahun 2018-2021

No	Tahun	Jumlah Penjualan (Rp)	Kenaikan/Penurunan Penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	2018	2.819.061.114	0	0
2	2019	1.256.397.230	1.562.663.884	-55,4
3	2020	1.077.410.539	178.986.691	-14,2
4	2021	824.811.690	252.598.849	-23,4
TOTAL		5.977.680.573		

Sumber: CV Nadis Herbal

Berdasarkan laporan volume penjualan di CV. Nadis Herbal dimana dari laporan diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2018 sampai dengan 2021 volume

penjualan CV. Nadis Herbal cenderung mengalami penurunan, dimana penurunan terbesar terjadi di tahun 2019 terus mengalami penurunan setiap tahunnya sampai tahun 2021 yang disebabkan oleh menurunnya jumlah pesanan pada CV. Nadis herbal. Karena menurunnya jumlah pesanan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 sehingga pihak perusahaan menerapkan *system roling* yang membuat karyawan harus memegang dua sampai tiga pekerjaan sekaligus serta barang yang dikerjakan harus diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja yang membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kualitas barang yang dikerjakan.

Handayani (2021), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan hal yang penting diperhatikan dalam suatu perusahaan. Berikut adalah data kondisi area lingkungan kerja pada CV. Nadis Herbal yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kondisi area lingkungan kerja CV. Nadis Herbal

No	Kondisi Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Cahaya	Pencahayaannya di dalam ruang kerja sudah cukup merata
2	Temperatur Suhu	Temperatur di tempat bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan, sehingga nyaman untuk melakukan pekerjaan.
3	Kebisingan	Suara bising yang berasal dari mesin produksi
4	Keamanan	Area pabrik sudah diawasi oleh cctv dan area parkir motor sudah cukup untuk seluruh karyawan
5	Tata letak area kerja	Ruang kerja yang lumayan sempit, serta masih ada beberapa ruangan kerja yang digabung untuk dua pekerjaan. Apabila semakin banyak barang dapat membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja.

Sumber: CV Nadis Herbal

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat satu ruangan untuk dua pekerjaan yang dilakukan sekaligus, serta ruangan kerja yang sempit dan sirkulasi udara yang kurang memadai menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, dalam mencapai kenyamanan di tempat kerja dapat dilakukan dengan memelihara prasarana seperti kebersihan selalu terjaga, penerangan cahaya yang relatif, ventilasi udara, suara musik serta tata ruang kerja yang nyaman dan aman. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang mencukupi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan

Tabel 1. 3
Presentase Tingkat Absensi Karyawan Pada CV Nadis Herbal
Tahun 2021

Bulan (1)	Jam Ditempuh (2)	Jam Harus Ditempuh (3)	Kalkulasi (4=2:3)	Persentase (%)
Januari	1.155	4.752	0,2430	0,24
Februari	1.155	4.400	0,2625	0,26
Maret	1.155	4.576	0,2524	0,25
April	1.155	4.576	0,2524	0,25
Mei	1.155	4.576	0,2524	0,25
Juni	1.155	4.576	0,2524	0,25
Juli	1.155	4.752	0,2430	0,24
Agustus	1.155	4.576	0,2524	0,25
September	1.155	4.576	0,2524	0,25
Oktober	1.155	4.752	0,2430	0,24
November	1.155	4.400	0,2625	0,26
Desember	1.155	4.752	0,2430	0,24
Total	13.860	55.264	3,0114	2,98

Sumber: CV Nadis Herbal

Dari tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada CV. Nadis Herbal pada tahun 2021 sebesar 2,9 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2011), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Berdasarkan data tersebut, tingkat absensi pada CV. Nadis Herbal masih tergolong baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada CV. Nadis Herbal yang mengungkapkan masih rendahnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Dimana terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi karyawan sehingga mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Tabel 1. 4
Kompensasi Karyawan Pada CV. Nadis Herbal

Jabatan	Gaji (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Asuransi
Pimpinan	4.500.000	300.000	BPJS
Administrasi	2.900.000	300.000	BPJS
Kepegawaian	2.900.000	300.000	BPJS
Kepala Produksi	2.500.000	300.000	BPJS
Pengawas Mutu	2.500.000	300.000	BPJS
Sales	2.300.000	300.000	BPJS
Produksi	2.100.000	300.000	BPJS
Sortasi	2.100.000	300.000	BPJS
Distributor	2.000.000	300.000	BPJS

Sumber: CV. Nadis Herbal

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa masih ada pemberian kompensasi yang diterima karyawan masih ada yang dibawah UMR. Pemberian kompensasi yang masih kurang dapat berdampak terhadap semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Logahan *et al.*, 2012).

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik (Rumere, 2016).

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik dan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NADIS HERBAL”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada CV. Nadis Herbal.
3. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Kristanti (2019), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan

Menurut Ridho (2021), teori penetapan tujuan, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut itu. Teori ini mengasumsikan faktor bahwa utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Teori penetapan tujuan telah menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan adalah atribut dari penetapan tujuan. Salah satu ciri penetapan tujuan adalah tingkat kesulitan tujuan (Ridho, 2021). Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Sasaran teori penetapan atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif menetapkan tujuan dan merupakan penentu perilaku.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam *studi* mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori penetapan tujuan telah menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam perumusan tujuan.

Hasil penelitian dari Soekotjo (2020), Sihalohe dan Siregar (2020), Hanantijo (2021), Yuliantari dan Prasasti (2020), dan Handayani (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Hasil penelitian dari Suhardi (2019), Hanafi dan Yohana (2017), Baskoro (2022), Prihatini (2017), dan Wahyuni (2021), yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sulistiyani dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aulia (2019), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Hasil penelitian dari Sugiarti (2020), Hartini (2022), Hasanah (2022), Arischa (2022), dan Mayang (2022), yang menunjukkan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Logahan *et al.*, 2012).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Suhardi (2019), lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut. Menurut Sukanto dan Indryo (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Syardiansah dan Utami (2019), lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan. Menurut Yudianto dan Ardianto (2018), lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar

karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik atau non fisik.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Syardiansah dan Utami (2019), terdapat 2 jenis lingkungan kerja yang terbagi dalam berikut ini:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Lingkungan kerja secara langsung diantaranya adalah seperti dibawah ini:
 - a. Tata letak area kerja
 - b. Cahaya ruangan
 - c. Suhu dan kelembapan
 - d. Kebisingan suara yang mempengaruhi fokus kerja
 - e. Suasana kerja
 - f. Keamanan pekerjaan karyawan
2. Lingkungan non fisik merupakan semua kondisi yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika hubungan kerja sesama karyawan maupun hubungan kerja dengan atasan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Afandi (2018), menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis.

Afandi (2018), menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif

yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. **Warna**

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Merupakan untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya "dorongan" atau tenaga penggerak. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Sulistiyani dan Rosidah (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong para karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aulia (2019), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018), adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Menurut Maruli (2020), Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta

keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja dibutuhkan motivasi pegawai, beberapa faktor diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi) (Busro, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja

2.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018), adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.3.4 Indikator Motivasi kerja

Menurut Afandi (2018), mengatakan indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut yaitu:

1. Balas jasa

Merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atas

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi / badan yang memberikan pekerjaan. Menurut Akbar, *et al.*, (2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Sedangkan menurut Arifin, *et al.*, (2019), kompensasi adalah imbalan yang perusahaan berikan kepada pegawainya, karena pegawainya telah memberikan dan membagikan ide-ide pikirannya demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Muda (2018), menyatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang pegawai terima sebagai bayaran untuk tanggung jawab yang telah pegawai kerjakan. Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. 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

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

3. 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.

4. 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.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

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

6. 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.

7. 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.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator pemberian kompensasi menurut Sudaryo *et al.*, (2018), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji dan Upah, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, merupakan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.
4. Fasilitas, adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja. Fasilitas mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya ialah kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Larasati (2018), kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang telah dikerjakan dan diukur sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di setujui. Arifin, *et al.*, (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh

sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Feel, *et al.*, (2018), kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono dan Ratnasari, 2019).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan demi mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Larasati (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

Kepemimpinan yang merupakan perilaku yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut.

1. Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mengatur karyawannya agar bertindak melakkan pekerjaannya tersebut.
2. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang timbul dari dalam diri sendiri dapat berupa emosi ataupun rasa bahagia dan puas karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Loyalitas yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
4. Perilaku karyawan merupakan suatu karakter yang dimiliki oleh karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
5. Rancangan kerja merupakan cara dalam memudahkan karyawan dalam melakukan segala tugas yang diberikan padanya.
6. Disiplin kerja merupakan tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

2.5.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sangadji (2018), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam sebagai berikut :

1. Soekotjo (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompenasi Melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VII Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai LLDIKTI Wilayah VII Surabaya. Hasil pengaruh total Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi bertambah besar.

2. Sihaloho dan Siregar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Variabel penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan kinerja karyawan. kesimpulan dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan
3. Hanantijo (2021), Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gema Nawagraha Sejati Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara stimulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Yuliantari dan Prasasti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta”. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta Namun demikian, dengan semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya.

5. Handayani (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Medan”. Hasil penelitian didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didapat bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa stress kerja yang dialami karyawan sedikit pengaruhnya dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif, negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf α 0,05, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka semakin rendah stress kerja yang dialami karyawan maka berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kaitannya dengan stress kerja, karena keberhasilan perusahaan dalam membuat nyaman dalam bekerja tergantung kepada tata ruang dan dekorasi serta sirkulasi dan keamanan dan bagaimana mengurangi stress dalam diri setiap karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
6. Suhardi (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening”. Hasil analisis membuktikan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB; Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompetensi berpengaruh signifikan

terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam. Pengaruh variabel intervening Organizational Citizenship Behavior (OCB): Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apa bila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

7. Hanafi dan Yohana (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance”. Hasil penelitian ini yaitu faktor motivasi yang ditimbulkan perusahaan terhadap karyawannya begitu penting, tidak lain juga faktor lingkungan kerja penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan seperti membenahi penerangan ruangan kerja, menata kembali kondisi ruang kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan.

8. Baskoro (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto Cibinong”. Variabel penelitian ini terdiri dari motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
9. Prihatini (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember”. Hasilnya yaitu Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
10. Wahyuni (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Berkah Teknik. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Sumber Berkah Teknik berjalan kondusif karena Kerjasama yang baik dan perlengkapan yang memadai akan membuat kinerja karyawan meningkat. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena dorongan motivasi dibutuhkan karyawan untuk lebih berkontribusi terhadap perusahaan.

(3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

11. Sugiarti (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet”. Variabel penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Hartini (2022), Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan pemberian gaji dan insentif sangat sesuai yang diberikan PT. FIF Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan cara perusahaan memberikan fasilitas yang memadai terhadap karyawan PT. FIF Surabaya.
13. Hasanah (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin”. Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat kompensasi yang

diberikan, tepat waktunya pemberian kompensasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan tersebut tidak mempengaruhi kinerja karena yang mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan bukan hanya lingkungan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, kehadiran dan yang lainnya.

14. Arischa (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.
15. Mayang (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sekawan Sejati Palembang”. Variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sekawan Sejati. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sekawan Sejati.