

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Fathoni (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. SDM merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan suatu institusi atau perusahaan. Sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Salah satu strategi untuk dapat meningkatkan peranan sumber daya manusia dalam setiap organisasi tersebut adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. 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 & Ratnasari, 2019). 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.

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, dengan adanya kinerja karyawan yang baik, semua itu akan terwujud. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan hasil kuisioner di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kualitas kerja	1	5	2	8	6	18	1	2	-	-	33	50	66
2	Kuantitas Kerja	2	10	1	4	7	21	-	-	-	-	35	50	70
3	Tanggung jawab	-	-	1	4	6	18	3	6	-	-	28	50	56
4	Inisiatif	-	-	1	4	5	15	4	8	-	-	27	50	54
5	Kerjasama	1	5	3	12	4	12	-	-	2	2	31	50	62
Total												154	250	61,6
F : Frekuensi														
N : Frekuensi X skor														
Jumlah responden : 10														
Jumlah Dimensi : 5														
Skor Ideal : Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan, Jumlah yang telah di hitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. secara keseluruhan pencapaian kinerja masih 61,6% hal ini masih di katakan dalam kategori cukup, di mana standar yang di tetapkan oleh PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali yaitu 85% dari 100%.

Fenomena kinerja dapat dilihat dari kinerja yang belum optimal dan belum memenuhi standar ideal, yaitu inisiatif yang memiliki presentase yang rendah dengan jumlah 54 %, hal ini di indikasikan oleh para karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan tentunya tidak begitu inisiatif untuk cepat menyelesaikannya. Lalu ada juga tanggung jawab yang memiliki presentasi rendah dengan presentase 56%, hal ini di indikasikan masih banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Jadi

fenomena yang terjadi pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali yaitu kurangnya tanggung jawab dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja outsourcing. Dimana dalam kesehariannya sangat mengutamakan pelayanan terhadap pihak yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing dalam perusahaan yang menjalin kerjasama dengan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Peran karyawan sangat penting dalam memberikan pelayanan, karena sektor pelayanan memiliki hubungan erat dengan emosional konsumen. Semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan oleh perusahaan, dan sesuai dengan visi dan misi dari salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal dari seorang pegawai adalah kompensasi yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka dan

merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi.

Menurut Enny (2019:37) 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. Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Perusahaan menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan karyawan dengan target pencapaian yang tinggi, untuk itulah pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak memotivasi

karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Biasanya bonus diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan tentunya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kompensasi Pada Staff Permanen PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali

Bagian	Jabatan/ golongan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rupiah)	Tunjangan Jabatan (Rupiah)	Bonus (Rupiah)
Administrasi	I	1	2.837.680	3.000.000	1.000.000
	II	6	2.837.680	1.500.000	750.000
	III	6	2.837.680	1.000.000	500.000
	IV	19	2.837.680	500.000	500.000
Jumlah		32 Orang			

Sumber. PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian administrasi PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali dapat dilihat dengan jabatan atau golongan, jabatan I (Manager) jumlah karyawan 1 orang, gaji pokok Rp. 2.837.680, tunjangan jabatan Rp. 3.000.000, bonus Rp. 1.000.000, jabatan II (HRD, Marketing, Finance) jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp. 2.837.680, tunjangan jabatan Rp. 1.500.000, bonus Rp 750.000, jabatan III (Supervisor) jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp. 2.837.680, tunjangan jabatan Rp. 1.000.000, bonus Rp. 500.000, jabatan IV (Staff Oprasional) jumlah karyawan 19 orang, gaji pokok Rp. 2.837.680, tunjangan jabatan Rp. 500.000, bonus Rp. 500.000, diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Era Pratama Raya, 1) Kinerja karyawan yang cenderung rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. 2) Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan keterlambatan dalam pembuatan laporan kerja. 3) Para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. 4) Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firda dan Rinaldi (2022) dengan Judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika kompensasi terhadap pegawainya tercukupi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya jika kompensasi terhadap karyawan itu rendah

maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Sedangkan penelitian Idul Fitri Sultan (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlang (TKC) pada Nipah Mall Makassar, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi. Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan

sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Berikut ini data prasurvei variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner pada perusahaan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

Tabel 1.3
Motivasi pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		f	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Need for Achievement (nAch)</i>	-	-	1	4	7	21	2	4	-	-	29	50	58
2	<i>Need for Power (nPO)</i>	-	-	2	6	6	18	2	4	-	-	30	50	60
3	<i>Need for Affiliation (nAff)</i>	-	-	4	16	3	9	3	6	-	-	31	50	62
Total												90	150	60
F : Frekuensi														
N : Frekuensi X skor														
Jumlah responden : 10														
Jumlah Dimensi : 3														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai Motivasi Karyawan. Jumlah yang telah dihitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja, masih banyak terdapat permasalahan pada Motivasi. Hal ini dapat dilihat dari (NACH) yang hanya mencapai 58 % yang disinyalir oleh kurangnya penghargaan atas prestasi kerja sehingga karyawan tidak termotivasi untuk pencapaian target. Selain itu ada juga yang mempengaruhi faktor motivasi pada dimensi (NPO) yaitu posisi dalam kelompok hanya mencapai 60%, masih jauh dari harapan hal ini diidentifikasi karena kurang motivasi untuk pencapaian pada posisi yang diharapkan karena ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab karyawan. Sehingga dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses

pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasikan secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian dari Aan Rubiyanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang, menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Diana Putri Abdullah (2018) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Motivasi ada juga yang harus di perhatikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2019), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kasmir (2018), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa rungan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan (Nadia et al., 2021) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan (Yudiarso & Yusuf, 2021), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Andriani & Agustina, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memepengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Berdasarkan indikator tersebut berikut data lingkungan kerja pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali :

Tabel 1.4
Data Lingkungan Kerja Pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali

NO	URAIAN	KETERANGAN
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Penataan ruangan yang masih kurang optimal dikarenakan terbatasnya ruangan kerja. Pencahayaan sudah cukup baik, dengan dipasangnya lampu neon disetiap ruangan. Kebersihan sudah sangat baik, dikarenakan setiap hari ada cleaning service yang bekerja.
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan antar karyawan dengan atasan yang sangat baik dikarenakan komunikasi yang baik jika ada suatu masalah, dan atasan mau menerima masukan dan bawahan. Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, dikarenakan kurangnya interaksi sosial, yang diakibatkan dari beban kerja yang tinggi.

Dilihat dari Tabel 1.4 lingkungan kerja pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali sudah cukup baik. Perusahaan saat ini terus melakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Namun masih terdapat permasalahan yang ditemui adalah pada penataan ruangan yang masih belum tertata dengan baik dikarenakan terbatasnya jumlah ruangan kerja, dan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, dikarenakan kurangnya interaksi sosial, yang diakibatkan dari beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian dari Athar Handry Sudiarta (2020) dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur menunjukkan hasil pengujian baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, implikasinya adalah kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung, artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja pada penelitian ini tidak mendukung kinerja karyawan secara langsung. Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda dan sering kali harus diterima sebagai resiko bagi perusahaan . Fenomena yang terjadi pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali serta hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

a. Untuk siswa

Menerapkan teori yang diterima, kemudian terlibat dalam menjawab kasus, memberikan ide dan solusi. Serta menyelesaikan salah satu gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai ide atau bahan untuk menjalankan operasional atau merumuskan kebijakan di perusahaan/pemerintah, serta memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Untuk Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan/penambahan literatur sekaligus sebagai buku referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian lebih lanjut pada penelitian terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini, teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke (1968) digunakan sebagai grand theory, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori penetapan tujuan adalah salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan efisiensi yang dihasilkan. Ide dasarnya adalah bahwa seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi mempengaruhi perilaku kerja mereka. Teori tujuan menunjukkan bahwa seseorang berkomitmen pada suatu tujuan (Robbins and Coulter 2016). Ketika seseorang merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, komitmen itu mempengaruhi tindakan mereka dan mempengaruhi konsekuensi dari tindakan mereka.

Mencapai tujuan yang telah ditetapkan (*goals*) dapat dilihat sebagai tujuan/pencapaian yang dicapai oleh seseorang. Individu harus memiliki keterampilan, tujuan, dan umpan balik untuk mengevaluasi kinerja. Prestasi yang berkaitan dengan tujuan (*Objectives*) mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi (Lunenburg, 2017). Menurut Robbins and Coulter (2016), penetapan tujuan mempengaruhi akurasi anggaran. Bagi organisasi yang telah menetapkan tujuan (*objectives*) yang dirumuskan dalam rencana anggaran, lebih mudah mencapai tujuan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu

sendiri.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu dan mengandung potensi untuk bisa digali, sehingga produktivitas dapat diartikan sebagai proses kegiatan yang terstruktur untuk menggali potensi yang terdapat di dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk dapat meningkatkan mutu dari kehidupan dan penghidupannya, untuk dapat mengetahui lebih jelas lagi mengenai penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. 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 & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2018:549) yaitu:

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi.

Menurut Rivai (2018: 315) manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Bakat, karakter, dan minat kerja.

- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- d. Fasilitas kerja, yaitu kumpulan instrumen yang memfasilitasi kelancaran fungsi organisasi.
- e. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- f. Kepemimpinan, atau perilaku pemimpin dalam membimbing orang dalam bekerja.
- g. Disiplin kerja, atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

- b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang harus dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2018) menyatakan sebagai alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah:

- a. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, yaitu terpenuhinya kuantitas dan standar kualitas yang telah ditentukan.
- b. Kerapian pekerjaan, yaitu kerapian dalam artian bersih dan baik dilihat.
- c. Pengalaman, yaitu ketelitian dalam bekerja yang dapat dilihat dari tampilan produk.
- d. Kesesuaian, yaitu kesesuaian hasil dengan desain yang telah ditetapkan.
- e. Ketepatan waktu, yaitu hasil yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

Hal ini dilakukan dengan evaluasi yang menggunakan tolak ukur tertentu dengan objektif dan dilakukan secara berkala. Kegiatan dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Seseorang melakukan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang berbentuk seperti imbalan/ balas jasa agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan memenuhi kewajibannya untuk memberikan kompensasi bagi karyawannya. Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

. Menurut Enny (2019:37) 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. Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Sopi & Nafi'ah, 2019: 39) kompensasi terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

a. *Compensation financial* langsung yaitu:

1. Upah

Pemberian bayaran karyawan dalam bentuk uang yang diperoleh dari balas jasa atas pencapaian kinerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Insentif

Pemberian balas jasa langsung dibagikan kepada karyawan atas kontribusinya bahwa kinerja karyawan melebihi standar waktu operasional perusahaan.

3. THR atau Bonus

Pemberian uang yang tidak termasuk dalam bagian upah pokok karyawan.

b. *Compensation financial* tidak langsung yaitu:

1. Pembayaran saat karyawan tidak masuk kerja.
2. Program pensiun yaitu tabungan atas jaminan hari tua.
3. Program jaminan atas keselamatan pegawai.

c. *Compensation non-financial* yaitu:

1. Pekerjaan, tanggung jawab, dan tantangan dalam bekerja.
2. Fasilitas dan tempat kerja yang nyaman.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam (Dianita, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan mempunyai kebijakan untuk menentukan kompensasi antara lain :

a. Produktivitas

Setiap perusahaan pasti berkeinginan untuk mendapatkan keuntungan dalam setiap pergerakan bisnis nya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi mesti bergantung pada kemampuan perusahaan itu untuk membayar para karyawannya.

c. Kesediaan untuk membayar

Kesediaan membayar bagi perusahaan agar berpengaruh terhadap kebijaksanaan pembagian kompensasi kepada setiap karyawannya.

d. Permintaan tenaga kerja

Jumlah dari tenaga kerja di pasaran kerja akan berpengaruh pada sistem pemberian kompensasi. Organisasi karyawan terdapat organisasi-organisasi karyawan akan ikut berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi.

e. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Terciptanya sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan akan membuat perusahaan semakin baik dalam menjaga standarisasi bekerja.

Menurut Malayu H 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 Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan 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.

4. Indikator-Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut teori (Heryenzus & Laia, 2018: 14) sebagai berikut:

a. Insentif

Pembayaran terhadap karyawan atas pencapaian prestasi kerja karyawan yang meningkatkan kualitas karyawannya.

b. Gaji

Pembayaran balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas tanggung jawab posisi jabatannya.

c. Bonus

Pemberian bayaran untuk karyawan atas kontribusi dalam pekerjaannya.

d. Tunjangan

Pemberian bayaran yang diberikan perusahaan yang seharusnya didapat oleh pekerja.

Menurut Gary Dessler yang dikutip Subekhi dan Jauhar (2016) dimensi dan indikator kompensasi, sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung adalah bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atau jasa pegawai yang dilakukan. Indikator kompensasi langsung:
 - a. Kesesuaian gaji
 - b. Kesesuaian insentif
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa barang ataupun uang. Indikator kompensasi tidak langsung:
 - a. Kesesuaian pemberian tunjangan.
 - b. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup.

5. Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan penerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara *periodic*, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

b) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatannya, sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi, dkk. (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi. Menurut Uhing (2019 :363), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Menurut Suwanto (2020), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat teori para ahli sebelumnya, maka didapat kesimpulan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja di dalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Edison et.al (2017:180) mendefenisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontra produktif.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan motivasi menurut teori dari (Astuti & Lesmana, 2018: 43) yaitu:

- a. Menaikkan motivasi kerja pekerja.
- b. Menaikkan kepuasan kerja pekerja.
- c. Menaikkan *output* produksi kerja pekerja.
- d. Menjaga loyalitas pekerja.
- e. Menaikkan tingkat disiplin pekerja.
- f. Membantu pengadaan pekerja yang efektif.
- g. Membuat tempat dan suasana bekerja yang nyaman.
- h. Menaikkan tingkat kreativitas dan keikutsertaan pekerja.
- i. Menaikkan tingkat kemakmuran pekerja.
- j. Mempererat tanggung jawaban pekerja dengan kewajibannya.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, & Irdiana, 2018: 189) indikator motivasi terdiri dari :

a. Need for Power

Harapan untuk mengontrol atau memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

b. Need for Affiliation

Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.

c. Need for Achievement

Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan seefisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kasmir (2018) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa rungan, *layout*, sarana dan prasarana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

a. Faktor personal atau individu, meliputi :

Pengetahuan, keterampilan, 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.

c. Faktor tim, meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan 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.

e. Faktor kontekstual, meliputi :

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: *temperature*, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu kerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sudaryo (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam hal kebersihan ini diperlakukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

b. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan badan. Selain itu, gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada yang plafon rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan memengaruhi pertukaran udara.

Sedarmayanti (2017) Menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

b. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

d. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan kerja antar rekan kerja sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan kinerja karyawan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu kerjaan dapat diselesaikan

dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Magfirah, N., & Risambessy, MS (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini sampelnya adalah Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon yang berjumlah 66 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit TK-III Bhayangkara Ambon dan variabel Beban Kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit TKIII Bhayangkara Ambon

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik sensus sebagai sampel. Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu

menggunakan variabel beban kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang ini menggunakan 32 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

2. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi (2019) penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas. Serta dari jumlah sampel dan lokasi penelitian.

3. Lia (2022) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). Menggunakan teknik alat

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta sama-sama memakai alat analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada jumlah sampel dan tempat penelitian, serta pada variabel terikat.

4. Berdasarkan Penelitian Kurniawan & Al Rizki (2022), dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Organ. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi kerja dan variabel tetap yaitu kinerja karyawan, serta menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitiannya, serta jumlah sampel yang dipakai.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel motivasi kerja dan kompensasi, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 32 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja dan kompensasi, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 32 orang sebagai sampel serta lokasi penelitian sekarang berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja

dan kompensasi, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 orang sebagai sampel dan teknik sampling jenuh sebagai sampel serta lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ketiga variabel bebas, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Implikasi hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik sensus sebagai sampel. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja dan kompensasi. Perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi

penelitian dimana penelitian ini menggunakan 32 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variabel bebas, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, dimana penelitian sekarang ini menggunakan 32 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sondari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambakasari. Dilihat dari hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas kinerja karyawan sebagai variabel tetap, dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu hanya menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 karyawan sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulserbar Cabang Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulsebar Cabang Barru. Variabel stres individu paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen stres individu sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas kinerja karyawan sebagai variabel tetap. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu hanya menggunakan

stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 karyawan sebagai sampel serta lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas kinerja karyawan sebagai variabel tetap. Sama – sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan kompensasi, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 karyawan sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Septian, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cabinindo Putra. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan metode sampling jenuh. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan konflik kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 karyawan sebagai sampel serta lokasi penelitian berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

14. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) meneliti pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga variabel bebas yaitu motivasi, kompetensi dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Peneliti menggunakan *method quantitative* untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan kompetensi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 karyawan sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Sapruwan (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mah Sing Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan adalah 75 orang karyawan, dengan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda menggunakan SPSS 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan berpengaruh signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas kinerja karyawan sebagai variabel tetap, sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaan

penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sekarang menggunakan 32 karyawan sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali.



UNMAS DENPASAR