

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor Pariwisata hingga saat ini masih menjadi sektor prioritas pemerintah karena dinilai mampu menjadi lokomotif pergerakan perekonomian bangsa. Pengelolaan sektor pariwisata pun terus dikembangkan oleh pemerintah, melalui berbagai kebijakan dilakukan pemerintah untuk membuat pariwisata Indonesia lebih maju dan dikenal di mata dunia. Peranan sektor pariwisata nasional semakin penting sejalan dengan perkembangan dan kontribusi yang diberikan sektor pariwisata melalui penerimaan devisa, pendapatan daerah, pengembangan wilayah, maupun dalam penyerapan investasi dan tenaga kerja serta pengembangan usaha yang tersebar di berbagai pelosok wilayah di Indonesia. Memasuki akhir tahun 2019, dunia diguncang dengan pandemi Covid-19 hingga di berbagai negara di dunia, termasuk Indonesia yang sangat berdampak pada sektor perekonomian negara di dunia dalam sektor pariwisata (Elistia, 2020). Pariwisata merupakan salah satu sektor pembangunan yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah. Hal tersebut karena pariwisata mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan Indonesia khususnya sebagai penghasil devisa negara selain sektor migas. Perkembangan pariwisata mulai berkembang dengan pesat khususnya pada jasa penyedia akomodasi. Hal tersebut dikarenakan pembenahan fasilitas wisata yang terus digalakkan sehingga meningkatkan kualitas daya saing. Penyedia jasa akomodasi mempermudah wisatawan untuk mencari tempat menginap dan tempat tinggal sementara selama berada pada suatu daerah tertentu. Villa merupakan salah

satu jasa penyedia akomodasi yang paling diminati oleh wisatawan. Kemudahan akses untuk menginap, fasilitas yang lengkap dan kualitas pelayanan menjadikan villa sebagai pilihan yang tepat bagi wisatawan untuk mendapatkan kenyamanan. Dibandingkan dengan jasa akomodasi lainnya seperti homestay dan hotel, villa memiliki kelebihan dengan fasilitas pelayanan. Meningkatnya pertumbuhan villa di Bali dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan sejalan dengan meningkatnya kunjungan wisatawan. Semakin meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali, memberikan peluang usaha bagi masyarakat dalam membangun sebuah villa.

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan utama untuk memperoleh keuntungan dari usahanya menyediakan barang atau jasa yang dibutuhkan masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi perusahaan bukan hanya dalam hal pengelolaan, uang, dan lingkungan kerja saja namun juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan (Triakurnian, 2023:45). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi adalah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Organisasi yang terdapat di Indonesia banyak menghadapi tantangan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dari adanya laporan pada media masa terkait dengan keanekaragaman tenaga kerja, kekurangan akan tenaga kerja ahli di berbagai industri. Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai (Mangkuprawira, 2014).

Dalam merealisasikan tujuan organisasi manajemen sering kali menghadapi masalah, contohnya masalah- masalah yang dihadapi para manajer perusahaan atau pemimpin organisasi lainnya seperti kemajuan teknologi yang terjadi secara pesat, pembatasan oleh peraturan pemerintah, penyusutan suplay energi dan sumber daya manusia, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan dan perkembangan kolektif para karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan menjamin lingkungan kerja fisik yang nyaman. Masalah lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena jika lingkungan kerja fisik buruk akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan yang menyenangkan dan memberikan rasa nyaman akan membuat karyawan lebih tenang, aktif, tekun, dan serius melaksanakan tugas-tugasnya (Hakim, 2021). Menurut Sutrisno dalam Ernando dkk., (2023:1078), bahwa kinerja pegawai di tentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Ishak dan Hendri (2015:45) juga mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tertentu. Dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan ataupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan, mutu, dan pertukaran udara (Robbins and Coulter, 2016:181).

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Ceningan Beachside Villa & Restaurant tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bln (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	$F = D - E$	$G = E/F \times 100\%$
Januari	40	22	880	37	843	4.39%
Februari	40	19	760	29	731	3.97%
Maret	40	17	680	33	647	5.10%
April	40	20	800	25	775	3.23%
Mei	40	21	840	38	802	4.74%
Juni	40	18	720	34	686	4.96%
Juli	40	21	840	28	812	3.45%
Agustus	40	19	760	36	724	4.97%
September	40	23	920	32	888	3.60%
Oktober	40	18	720	23	697	3.30%
November	40	22	880	35	845	4.14%
Desember	40	24	960	38	922	4.12%
Jumlah Rata-rata						49.96%
						4,16%

Sumber: Ceningan Beachside Villa & Restaurant (2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa presentase absensi pada Ceningan Beachside Villa & Restaurant selama tahun 2022 dari bulan Januari-Desember menunjukkan angka rata-rata sebesar 4,16% pertahunnya. Menurut Murdiartha dalam Mahayani dkk., (2022), tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada Ceningan Beachside Villa & Restaurant adalah tinggi, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus oleh pihak perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman

dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyayangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi. Seperti hasil penelitian Sitinjak (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja fisik, maupun nonfisik terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Lestary dan Harmon (2017), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438, Berbeda dengan penelitian Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada indikator Pengaruh Lingkungan Kerja terdapat permasalahan dalam lingkungan sekitar seperti kebisingan di lingkungan sekitar villa yang berdampak complain oleh tamu, dan kurangnya sirkulasi udara dan penerangan dalam dapur restoran.

Kinerja karyawan tidak hanya dapat diukur dalam segi lingkungan kerja fisik namun faktor kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam organisasi untuk menggerakkan tenaga kerja yang mau bekerja dan menggunakan kemampuannya secara maksimal. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan (Edison dkk., 2018). Kepemimpinan yang baik dan memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan

meningkatkan kinerja karyawan sebagai dasar motivasi dalam mencapai tujuan bersama untuk perusahaan (Utami, 2017).

Seperti hasil penelitian Yanoto (2018), menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Berbeda dengan penelitian Purnama dkk., (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Gede dan Piartini (2018) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sedangkan penelitian Saputri dan Andayani (2018), yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap kemampuan kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang manajer karena seluruh tanggung jawab suatu perusahaan dipegang oleh seorang manajer atau pemimpin. Pemimpin dapat memengaruhi moral, kinerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi (Wina Dwipayoga dan Adnyani, 2013).

Apabila organisasi dapat mengidentifikasi kualifikasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka akan terwujud pemimpin-pemimpin yang bertanggung jawab, berani menghadapi resiko, memiliki tujuan yang realistis, dan rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasikan rencana yang sudah diprogramkan yang selanjutnya akan dijalankan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan data/observasi/wawancara terdapat permasalahan yang terkait Kepemimpinan pada indikator rekan kerja di restoran dimana menunjukkan

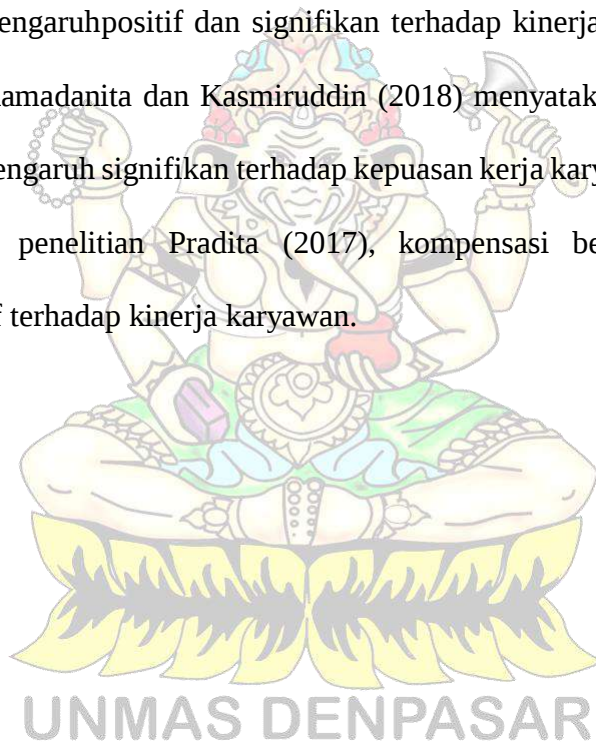
besarnya rasa senioritas yang membuat rekan kerja bawahan dengan senior tidak harmonis/ canggung.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan memiliki prestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran aktif di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas perusahaan. Maka dari itu karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplin yang tinggi (Utami, 2017). Karyawan yang diharapkan tersebut juga harus didukung dengan adanya penghargaan (kompensasi) yang sesuai dengan kinerjanya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan diimbangi kinerja yang baik terhadap perusahaan. Perusahaan harus selektif dalam menentukan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan masing-masing individu dalam perusahaan (Supiyanto, 2015).

Akbar dan Hasibuan (2021), menyebutkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan untuk perusahaan. Masalah- masalah kompensasi memiliki manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan tugas paling kompleks, namun termasuk aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan. Hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan (Wina Dwipayoga dan Adnyani, 2013).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga mereka. Oleh karena itu apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kinerja mereka akan turun secara perlahan (Supiyanto, 2015).

Hasil penelitian Zulfanni dan Nugraha (2021:779), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Pradita (2017), kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.



Tabel 1.2
Kompensasi yang Diberikan pada Tahun 2022

Bulan	Upah pokok/ gaji (Rp)	Tunjangan transport (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Bonus/Insentif (Rp)	Jumlah (Rp)
Januari	87.500.000	15.750.000		-	103.250.000
Februari	87.500.000	15.750.000		-	103.250.000
Maret	87.500.000	15.750.000	18.000.000	1.500.000	122.750.000
April	87.500.000	15.750.000		2.400.000	105.650.000
Mei	87.500.000	15.750.000		2.400.000	105.650.000
Juni	87.500.000	15.750.000	27.000.000	1.500.000	131.750.000
Juli	87.500.000	15.750.000		3.500.000	106.750.000
Agustus	87.500.000	15.750.000		3.500.000	106.750.000
September	87.500.000	15.750.000		2.400.000	105.650.000
Oktober	87.500.000	15.750.000		2.400.000	105.650.000
November	87.500.000	15.750.000		3.500.000	106.750.000
Desember	87.500.000	15.750.000	27.000.000	1.500.000	131.750.000
Jumlah	1.050.000.000	189.000.000	72.000.000	24.600.000	1.355.600.000
Rata-rata	87.500.000	15.750.000	6.000.000	2.050.000	112.966.000

Sumber: *Ceningan Beachside Villa & Restaurant* (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi intensif (bonus) yang diberikan setiap bulannya berubah-ubah atau berfluktuasi. Kondisi ini terjadi karena dipengaruhi oleh tingkat prestasi karyawan dan kinerja karyawan. Berbedanya tunjangan transport dan bonus insentif, dimana tunjangan transport Rp.15.000,- per orang/hari dan bonus insentif berfluktuasi tergantung karyawan mencapai target dan disiplin kerja. Berdasarkan data/observasi/wawancara terdapat permasalahan yang terkait Kompensasi pada indikator tunjangan menunjukkan bahwa karyawan *Ceningan Beachside Villa & Restaurant* belum mendapatkan

kompensasi secara tidak langsung, di mana salah satunya berupa tunjangan kesehatan atau BPJS.

Penelitian penulis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di salah satu perusahaan dalam bidang pariwisata di Desa Lembongan yang bertempat di *Ceningan Beachside Villa & Restaurant* yaitu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia akomodasi dan bidang jasa boga/restaurant, di mana di bagi lagi dalam beberapa *job desk* yaitu *Housekeeping*, *Receptionist*, Teknisi. Sedangkan *job desk* yang terdapat di *Restauran* yaitu *Waiter/Waitress*, *Bartender*, *Kitchen*, dan *Porter* barang. Sebagai perusahaan yang bertugas dalam penyedia akomodasi dan tata boga sudah seharusnya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan manajer pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant* bahwa pada perusahaan ini karyawannya sudah memiliki kinerja yang cukup baik, namun terdapat fenomena yang timbul di dalam setiap variabel.

Dalam penelitian ini, yang menjadi bahasan utama dalam permasalahan ini adalah mengenai kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant* yang berjumlah 40 orang. Pada wawancara dan observasi awal penulis mendapatkan fenomena berupa turunnya kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 1.1

Berdasarkan data fenomena yang terjadi dan hasil observasi/wawancara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ceningan Beachside Villa & Restaurant Di Desa Lembongan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant*?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant*?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant* ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Ceningan Beachside Villa & Restaurant*.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah terhadap kenyataan yang terjadi di perusahaan dengan cara menanggapi suatu permasalahan yang ada pada perusahaan kemudian memberikan sumbangan pemikiran beserta pemecahannya.

2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan setiap kebijakan perusahaan khususnya yang berhubungan tentang lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand theory*

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 dalam Mufizar dkk., (2021), menyatakan pentingnya tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Dalam teori ini disebutkan bahwa motivasi utama seseorang dalam bekerja dikarenakan adanya tujuan yang ingin dicapai, dengan adanya tujuan yang ingin dicapai menjadikan seseorang dapat mengukur tindakan yang harus dilakukan dan besarnya usaha yang harus dikerahkan (Locke and Latham, 2002; Seijts *et al.*, 2004).

Menurut *Goal Setting Theory*, tujuan yang ingin dicapai mempengaruhi kegigihan seseorang dalam bertindak. Ketika suatu tujuan jelas, bisa dipahami, memiliki manfaat, maka seseorang akan bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, ketika sebuah tujuan sulit untuk dipahami, maka seseorang akan enggan untuk melakukan sesuatu. Penetapan tujuan mempengaruhi ranah kognitif seseorang, namun berdampak pada keperluan praktis (Locke and Latham, 2002).

Sejak 1968, teori penetapan tujuan oleh Locke telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Locke telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Hasil

meta-analyses yang dilakukan oleh Latham dan Yulk (1975) menunjukkan bahwa sebagian besar hasil penelitian memberikan dukungan terhadap pengaruh yang signifikan dari penetapan tujuan yang sulit dan spesifik terhadap peningkatan kinerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian empiris yaitu dengan penelitian laboratorium menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat dengan penetapan tujuan yang sulit (Early *et al.*, 1990).

Meskipun penetapan tujuan yang sulit dipercaya dapat berpengaruh terhadap kinerja namun demikian untuk penetapan tujuan yang terlalu sulit dan sesungguhnya tidak dapat dicapai seringkali justru akan menurunkan kembali kinerja individu (Gibson, 2018). Hal serupa juga ditemukan oleh Seijts *et al.*, (2004) yaitu bahwa dalam kondisi kompleksitas pekerjaan yang tinggi, penetapan tujuan yang sulit dan spesifik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan sebaliknya pada kondisi kompleksitas pekerjaan yang rendah menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan spesifik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Demikian pula *field study* yang dilakukan oleh Early *et al.*, (1990), sebelumnya menemukan hal yang serupa yaitu dalam kondisi pekerjaan dengan kompleksitas yang rendah maka hubungan penetapan tujuan yang sulit akan signifikan sebaliknya jika kondisi pekerjaan mempunyai kompleksitas yang tinggi maka pengaruh penetapan tujuan yang sulit tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu penggunaan penetapan tujuan untuk meningkatkan kinerja akan berjalan dengan baik untuk pekerjaan-pekerjaan sederhana, tetapi tidak untuk pekerjaan yang kompleks. Dalam kondisi yang tepat, penetapan tujuan dapat menjadi teknik yang ampuh untuk memotivasi individu. Bila digunakan

secara tepat, dimonitor dengan hati-hati dapat meningkatkan kinerja (Gibson, 2018).

2.1.2 Kinerja karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Setiap perusahaan pasti mengharapkan berjalannya perusahaan dapat di tunjang dengan suatu kinerja karyawannya yang baik. Dimana tiap karyawan memiliki karakteristik kinerja yang berbeda. Ada beberapa definisi tentang kinerja oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

Stolovitch and Keeps, (1992), mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard, definisi kinerja adalah motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Mangkunegara (2017), menyatakan definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Gibson *et al.*, (1994), pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan Schermerhorn *et al.*, (1991), berpendapat bahwa definisi kinerja artinyakualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya, karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan

kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang mereka dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Menurut Baron and Byrne (2012) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua prediktor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Menurut Yukl (2013) mengatakan bahwa, pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut, dan sifat-sifat kepribadian. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown, mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Kedudukan (posisi). Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa

penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- b) Pangkat (golongan). Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.
- c) Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan

Mutu Pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*). Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.1.3 Lingkungan kerja fisik

- 1) Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang akan di gunakan sebagai faktor didalam penelitian ini diambil dari pendapat Alex Nitisimo yaitu faktor

kondisi kerja dan diambil juga dari pendapat Leonard dalam Kiswanto (2018) tentang lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diataranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai ataurepresentataif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja).

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Seperti yang disebutkan sebelumnya mengenai faktor lingkungan kerja fisik, berikut penjabarannya:

- a) Penerangan. Dalam ruang kerja karyawan, penerangan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Atas dasar hal tersebut di atas maka, pemeliharaan sistem penerangan ini sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan, walaupun demikian sistem penerangan ini hanya menunjang saja

bukan satu-satunya faktor yang menentukan berhasilnya proses produksi. Disamping faktor penerangan, faktor-faktor lain juga harus diperhatikan.

- b) Sirkulasi Udara. Dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun suhu udara atau temperatur ruang kerja karyawan yang didapat dipertahankan baik pada musim panas maupun di musim dingin adalah bahwa suhu udara harus dipertahankan di bawah 21 derajat C untuk menekan kelembaban.
- c) Suara bising. Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun. Kemampuan perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan. Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan seperti: Mengurangi intensitas dari bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis, mencegah terpecar atau meluasnyasuara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising

tersebut dan menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara itu seperti *rock wall* atau *fiberglass*.

- d) Kebersihan. Dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab kita bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.
- e) Perlengkapan kerja. Perusahaan hendaknya menyediakan perlengkapan kerja yang mendukung bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Misalnya komputer yang dapat membantu mempermudah menginput data perusahaan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan sarana dan prasarana tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan motivasi karyawan yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Dengan adanya perlengkapan kerja yang memadai,

memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

2.1.4 Kepemimpinan

1) Pengertian kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mampu melakukan sesuatu dengan benar dan bisa memimpin serta membantu orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin akan memberikan arahan, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya melibatkan proses mempengaruhi sikap, keyakinan, perilaku, dan perasaan orang lain.

2) Faktor-faktor kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu. Setidaknya ada lima sumber kekuatan (power) yang terkait baik dengan karakteristik individual maupun kondisi perusahaan dan relasi antara pemimpin berkualitas dengan orang lain, adapun faktor-faktor dalam kepemimpinan seseorang disuatu perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a) *Expert Power*, didasari oleh pengetahuan dan keahlian yang dimiliki atasan.
- b) *Referent Power*, didasari rasa suka bawahan terhadap atasannya sehingga bawahan mengidentifikasi diri atau mencontoh setiap tindakan dari atasannya.
- c) *Legitimate Power*, kekuatan yang dimiliki karena posisi di dalam organisasi perusahaan.

- d) *Reward Power*, didasari oleh kemampuan atasan untuk memberi imbalan kepada bawahannya, misalnya bonus, tugas yang menarik, promosi, atau kenaikan upah.
- e) *Coercive Power*, didasari oleh kemampuan atasan untuk menghukum bawahannya dengan tindakan disipliner, denda, memecat, mengeluarkan, ataupun pemotongan gaji.

3) Gaya kepemimpinan

Menurut Psikolog terkenal yang bernama Kurt Lewin, terdapat tiga gaya kepemimpinan utama dalam menangani permasalahan dan pengambilan keputusan, ketiga gaya kepemimpinan utama tersebut diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

a) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Dalam Gaya Kepemimpinan Otokratis, seorang pemimpin atau manajer otokratis tidak memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan. pengambilan keputusan dengan gaya kepemimpinan Otokratis ini biasanya tidak melakukan konsultasi atau mendengarkan gagasan dari bawahan terlebih dahulu. Gaya kepemimpinan ini sangat berguna pada saat keputusan harus diambil secepatnya atau ketika keputusan tersebut tidak memerlukan masukan maupun kesepakatan dengan tim atau bawahannya. manajer atau pemimpin yang menggunakan gaya otokratis ini harus memiliki keahlian pada bidang dimana dia harus mengambil keputusan dan kemampuan dalam mempengaruhi anggota tim ataupun bawahannya untuk bekerjasama agar tercapainya tujuan yang dikehendakinya.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam Gaya Kepemimpinan Demokratis, seorang pemimpin atau manajer biasanya meminta pendapat atau nasehat dari anggota tim atau bawahannya sebelum mengambil keputusan. Anggota tim ataupun bawahannya didorong untuk lebih kreatif dan diberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau gagasan mereka meskipun keputusan terakhir masih berada di tangan manajernya. Keputusan terakhir yang diambil pada dasarnya merupakan kesepakatan dari anggota tim dengan pemimpinnya atau bawahan dengan manajernya.

Karyawan atau anggota tim yang bekerja dibawah gaya kepemimpinan manajemen demokratis ini cenderung lebih bersemangat dan memiliki kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi. Namun disisi negatifnya, gaya kepemimpinan demokratis ini akan kurang efektif jika dihadapi dengan permasalahan atau situasi yang mengharuskan pemimpin atau manajernya mengambil keputusan yang cepat.

c) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Dalam manajemen yang mengadopsi gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*, manajer atau pemimpin akan memberikan bawahan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas yang dikerjakannya dan tentunya dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh manajer mereka. Para manajer akan memberikan pendapat dan bimbingan ataupun sumber daya lainnya jika diperlukan.

Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* ini menghasilkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Namun akan berdampak negatif bagi bawahan yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik dan bagi mereka yang tidak memiliki keahlian serta pengetahuan yang cukup dalam mengerjakan tugasnya.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian kompensasi

Secara umum, pengertian kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Akbar dan Hasibuan (2021), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif. Menurut Akbar dan Hasibuan (2021), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi diantaranya:

- a) Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
- b) Menjamin keadilan gaji karyawan.
- c) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
- d) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e) Pengendalian biaya.
- f) Memenuhi peraturan-peraturan.

2) Bentuk kompensasi

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, bisa berbentuk dalam empat hal yaitu:

a) Upah atau Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

c) Tunjangan

Tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

d) Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. Menurut Larasati (2018) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut: tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat

kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan peranan serikat buruh.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan

Lingkungan Kerja dapat berdampak besar terhadap performa kerja karyawan karena tentunya dalam pekerjaan harus diiringi dengan kenyamanan. Seperti hasil penelitian Sitinjak (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja fisik, maupun nonfisik terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Lestary dan Harmon (2017), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438, Berbeda dengan penelitian Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa lingkungankerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

2.2.2 Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan

Shamir (1991) yang menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Mereka memusatkan usaha mereka pada tujuan jangka panjang vs jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada. Mereka melatih diri untuk lebih bertanggung jawab pada apa yang mereka kembangkan untuk lebih baik dari pada yang lainnya melalui elemen-elemennya yang meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*, dapat meningkatkan usaha/motivasi karyawan, kepercayaan diri yang tinggi pada para pengikutnya, kemampuan bagi karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas-tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja, adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme pada diri karyawan, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri karyawan, dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan. Hasil penelitian ini secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, bahwa tinggi rendahnya variabel kepemimpinan, yang meliputi *inspirational motivation*, *integrity*, *innovation*, *impression management*, *individual consideration*, *intellectual stimulation*, *trust*, dan motivasi kerja dalam hal ini yang meliputi dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, akan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik

telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik ini secara simultan, sesuai dengan yang diharapkan, bahwa kepemimpinan, dan motivasi kerja karyawan, akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja karyawan.

Hasil penelitian Gede dan Piartini (2018) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sedangkan penelitian Saputri dan Andayani (2018), yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan penghargaan atau timbal balik dari sebuah usaha yang dikeluarkan atas sebuah pekerjaan, kompensasi sendiri terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kedua jenis kompensasi tersebut berkaitan erat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari faktor personal atau individual, yang meliputi kecerdasan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan, yang meliputi dukungan yang diberikan oleh manajer dan team leader, memberikan petunjuk dalam menyelesaikan tugas, komunikasi yang baik dengan karyawan. Faktor tim, yang meliputi kekompakan dan kesertaan anggota tim, pengembangan pola kerjasama. Faktor sistem, yang meliputi fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi (Mahmudi, 2002).

Hasil penelitian Zulfanni dan Nugraha (2021) menyatakan bahwa kompensasi “berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, begitu juga penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa variabel

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Pradita (2017), kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berfungsi sebagai bentuk perbandingan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya sudah pernah ada. Penelitian terdahulu yang diambil oleh peneliti haruslah relevan dengan judul atau topik penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Tak hanya itu, pada penelitian terdahulu, peneliti juga dapat memeriksa kekurangan dan juga kelebihan penelitian yang sudah pernah dilakukan untuk lebih dikembangkan pada penelitian yang akan dilakukannya. Sehingga para peneliti dapat membuat sebuah penelitian yang baru dan orisinil karena sudah tahu apakah ada hal baru yang ditemukan di dalam penelitian.

2.3.1 Lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayusman dkk., (2021) mengenai pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Teras Kopi Sukamara, maka dapat ditarik kesimpulan di peroleh persamaan regresi : $Y = 2,085 + 1,134X$ dan besar persentase kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu Lingkungan kerja fisik adalah 8776 sedangkan sisanya sebesar 134 dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian serta dikuatkan dengan hasil uji t dengan nilai t untuk variabel sebesar 7,333 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t sebesar 2,306. Dengan membandingkan

kedua nilai t yang diperoleh, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya dengan adanya Lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian oleh Sugiono dan Pratista (2018) menyatakan Signifikansi t untuk lingkungan kerja fisik sebesar $0,035 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik lingkungan kerja fisik pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis yang menyebutkan “Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Hasil penelitian Sitinjak (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja fisik, maupun nonfisik terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Kemudian Lestary dan Harmon (2017) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438, Berbeda dengan penelitian Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Febrian (2023), dari pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom” dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan pada Dana Pensiun Telkom sudah berada dalam kondisi baik, Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Yanoto (2018) menyatakan bahwa pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja di perusahaan. Berbeda dengan penelitian Purnama dkk., (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Gede dan Piartini (2018), menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dengan menyatakan dengan adanya ketegasan arahan dari pemimpin dan motivasi dari pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sedangkan penelitian Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Kompensasi dengan kinerja karyawan

Hasil penelitian Zulfanni dan Nugraha (2021) menyatakan bahwa kompensasi “berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, begitu juga penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, dapat diartikan bahwa semakin meningkat kompensasi maka akan meningkat pula kinerja kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Pradita (2017), kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka berpengaruh terhadap penurunan motivasi tenaga pemasar.

Hasil penelitian oleh Yusup dkk., (2023) menyatakan bahwa berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah

memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja, pemberian penghargaan diberikan dalam bentuk gaji, gaji diberikan seperti yang dijanjikan, selain itu organisasi juga telah merinci untuk pemenuhan kebutuhan dan keperluan kerja untuk menunjang kinerja pegawai serta organisasi memberikan tunjangan kepada pegawai dan yang menjadi hak pegawai telah diberikan secara tepat dan benar. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai ini dapat berdampak serius kepada kinerja pegawai.

Penelitian oleh Octaviani dan Wulansari (2020) menyatakan bahwa kompensasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan persepsi yang diterapkan oleh perusahaan saat ini sudah termasuk dalam kategori tinggi dan memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga kinerja karyawan menjadi aman terkendali.

