

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Sehingga SDM adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga menentukan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa seorang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Prasdja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut Arif Yusuf Hamali menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian budyaa.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena

keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan (Akbar,dkk 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam menghadapi persaingan di era global ini. Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup perusahaansangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di suatu perusahaan memberi kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan merupakan suatu alasan mengapa para karyawan dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya (Usman 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika kerja (Afandi 2018). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikeloladengan baik agar kinerja karyawan dapat terus meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan

untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Arifin (2019), berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dan karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Permasalah mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu akan dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT.Inti Dufree

Promosindo. Perusahaan yang bertempat di bandar udara internasional I Gusti Ngurah Rai, Denpasar. PT.Inti Dufree Promosindo merupakan toko bebas pajak yang biasanya terdapat di area keberangkatan internasional. Hanya wisatawan yang bepergian ke luar negeri saja yang bisa berbelanja di duty free. Adapun beberapa barang yang dijual biasanya meliputi tas, jam tangan, barang elektronik, parfum, kosmetik, rokok, minuman alkohol, hingga pakaian branded terkenal. Pada umumnya ada komponen utama yang mendukung penyelenggara bisnis duty free dapat berjalan dengan lancar, khususnya dalam berhubungan langsung pada customer, komponen tersebut adalah Sales (penjual). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Inti Dufree Promosindo didapatkan informasi bahwa ada pegawai yang memiliki kurangnya motivasi. Tidak adanya apresiasi dapat memicu motivasi pegawai atau memilih mengundurkan diri dan terdapat juga karyawan yang mengalami permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya permasalahan tersebut disebabkan oleh target penjualan yang cukup tinggi. Dan berdasarkan faktanya ada beberapa karyawan yang harus bekerja melebihi 9 jam kerja yang ditetapkan perusahaan agar dapat memenuhi target penjualan.

Berdasarkan dengan GAP yang dilakukan oleh Bukhari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Sinaga (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prabowo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Khasanah (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Ferdian, dkk. (2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Dimana target penjualan yang tinggi diharapkan setiap karyawan memberikan performa yang terbaik untuk mencapai bonus. Namun pada kenyataannya karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Mengenai kinerja karyawan dapat diukur dengan target penjualan setiap bulannya. Dengan tercapainya target maka dapat dikatakan karyawan bekerja dengan maksimal.

Berikut ini merupakan data pencapaian target penjualan PT.Inti Dufree Promosindo tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Pencapaian target penjualan PT. Inti Dufree Promosindo
Tahun 2022

Bulan	Pendapatan 2021		
	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Target (Rp)	Presentase %
Januari	50.000.000	30.250.000	60%
Februai	60.000.000	25.150.000	41%
Maret	45.000.000	20.120.250	44%
April	45.000.000	27.012.350	59%
Mei	60.000.000	22.250.120	36%
Juni	50.000.000	20.204.600	40%
Juli	40.000.000	25.200.900	62%
Agustus	40.000.000	27.960.500	69%
September	45.000.000	23.270.115	50%
Oktober	47.000.000	25.250.400	53%
November	55.000.000	29.750.125	53%
Desember	65.000.000	31.760.193	48%
Total	602.000.000	308.179.453	51%

Sumber: PT. Inti Dufree Promosindo, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, presentase target penjualan yang dicapai karyawan PT.Inti Dufree Promosindo tahun 2021 sebesar 51% dari 100% artinya dari target penjualan yang ditetapkan sebesar Rp.602.000.000 hanya mampu di realisasikan Rp.308.179.453 secara umum kinerja yang dihasilkan karyawan PT.Inti Dufree Promosindo termasuk kategori penelitian masih belum cukup baik, karena selisih target dan realisasi masih terlalu jauh, namun kinerja yang efektif adalah ketika hampir terdapatnya kesamaan antara target penjualan dan target yang di capai atau dengan kata lain capaian kinerja mencapai angka 100%. Capaian target 60% hanya terealisasi di bulan januari, sedangkan pada bulan mei merupakan capaian target terendah dimana yang terealisasi hanya 36% dari target penjualan Rp. 60.000.000. Presentase target penjualan dengan rata-rata sebesar 51% tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan PT.Inti Dufree Promosindo masih belum maksimal.

Adapun penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan, yaitu motivasi, baik dan buruknya suatu kinerja suatu organisasi tergantung pada hasil kerja karyawan. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. dalam hal ini, atasan sangat mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawan. Maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah, imbalan dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang di rencanakan (Jufrizen, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT.Inti Dufree Promosindo mengatakan bahwa tingkat motivasi yang diberikan

perusahaan kepada karyawan masih kurang. Ada beberapa karyawan yang berprestasi di perusahaan seperti selalu menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, merealisasikan target penjualan perorangan dan selalu membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan saat bekerja. Namun, perusahaan tidak pernah memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan tersebut. Perusahaan juga tidak memberikan pujian atas hasil kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan. Akibatnya, terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaannya terlambat dan menjadi kurang bersemangat saat bekerja.

Berdasarkan penelitian dari Susanto (2019), Farizky, dkk. (2017). yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian dari Kaengke (2018) Sinaga dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di motivasi atau tidak oleh pemimpin, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Sebagaimana menurut Sitinjak (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya fenomena yang ditemukan peneliti yaitu, bahwa masih banyak keluhan tentang lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman atau kurang produktif seperti keadaan lingkungan kerja yang sempit dan kurang nyaman, dimana didalam suatu ruangan terdiri dari banyak meja etalase dan tidak ada tempat duduk untuk menyelesaikan pekerjaan dan yang hanya dibatasi dengan sekat-sekat sehingga ruangan terasa sempit serta perlengkapan dan peralatan pendukung pekerjaan yang tidak memadai. Disamping itu lingkungan kerja juga dinilai kurang nyaman karena terlalu banyak suara yang ditimbulkan dari blower udara di bagian gudang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh lingkungan kerja yang baik akan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal serupa juga dinyatakan oleh Rohmatullah (2017), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap perubahan

lingkungan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk. (2018) dimana peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Saiful (2018) bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma- norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Hal serupa juga di kemukakan Afandi (2018), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut (Samsuddin, 2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Selanjutnya di temukan fenomena kurangnya komitmen karyawan PT.Inti Dufree Promosindo pada organisasi seperti tidak sesuainya mengerjakan pembukuan yang sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Muis (2018) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Masambe (2015) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Inti Dufree Promosindo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja kerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosidno?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti Dufree Promosindo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti Dufree Promosindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti Dufree Promosindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Intii Dufree Promosindi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti Dufree Promosindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

b) Bagi Peneliti Lain

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi bagi lembaga/instansi untuk di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas dan mampu memberikan tambahan pengetahuan bagi penulis

b) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi dalam kebijakan operasional untuk memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan akan berpengaruhnya motivasi kerja

lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti Dufree Promosindo.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal setting teory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Kriyantono, (2017) menyatakan, sebuah goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (goal) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (goal) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (goal) itu sendiri, dan

kemudian menentukan posisinya saat itu. Goal setting mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana.

Goal setting berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan goal setting ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

2.1.2 Kinerja karyawan

1) Pengertian kinerja

Istilah kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual level of performance, yaitu merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika kerja.

2) Unsur-unsur Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

a) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b) Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Tanggung jawab

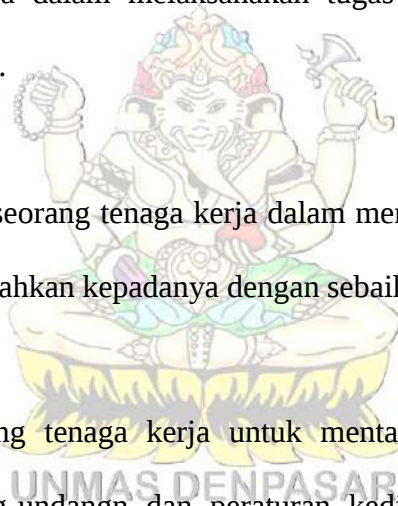
Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

d) Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e) Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.



f) Kerjasama

Kemampuan seorsang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sutau tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

g) Prakarsa

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan dan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

h) Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis faktor kemampuan terdiri dari kemampuam potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (sitiation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk beursaha mencapai prestasi kerja secara mental, maupun fisik, memahami tujuan utama dan

target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Indikator kinerja karyawan

Terdapat beberapa indikator penentu kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2019) sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

(Quality of Work), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b) Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan esuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

c) Efektivitas Biaya

Penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

d) Kemampuan

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diinvestasi atau diterapi melalui Pendidikan dan latihan adalah factor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e) Komunikasi

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan sama.

2.1.3 Motivasi kerja

1) Pengertian motivasi

Motivasi merupakan hal terpenting dalam dunia kerja karena dengan memiliki motivasi lebih maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerjanya tidak ada maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Jadi, untuk kelancaran pencapaian tujuan perusahaan perlu adanya semangat kerja dari unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Motivasi yang timbul dalam diri seseorang akan mendorong manusia sebagai unsur organisasi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerjanya.

Menurut Widodo (2017:187), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

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

a) Kebutuhan Hidup

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

b) Kebutuhan Masa Depan

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

c) Kebutuhan Harga Diri

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

d) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

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

3) Indikator motivasi

Menurut Afandi (2018), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu dengan berikut:

a) Balas Jasa

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

b) Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

c) Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

d) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

e) Fasilitas Kerja

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

f) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

2.1.4 Lingkungan kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen yang baik, dalam praktiknya manajemen yang baik biasanya melaksanakan pekerjaan yang bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, sehingga tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan pengaruh karyawan secara signifikan dalam bekerja. Sebagaimana sesuai dengan pendapat Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Pembentukan perilaku karyawan diduga dipengaruhi kuat oleh lingkungan kerja. Menurut Kaswan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu bekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Sehingga lingkungan kerja yang baik dan

konduktif sangat dibutuhkan karyawan demi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang lingkungan kerja, maka bisa dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (Irawan, 2017) hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

b) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

c) Penerangan

Penerang yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

d) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

e) Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

f) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

g) Tata Ruang Penataan

Ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Indikator lingkungan kerja

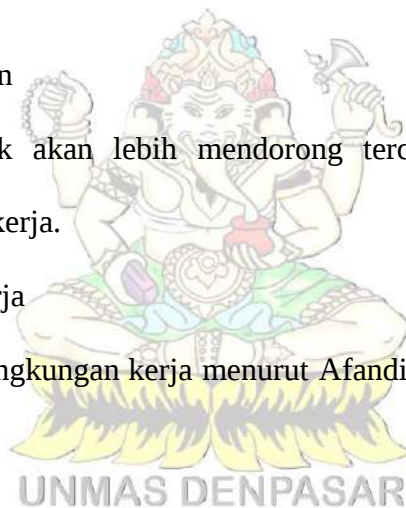
Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

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

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi



keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara

c) Udara

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

d) Suara

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

2.1.5 Budaya organisasi

1) Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi para karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Adapun definisi lain menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Sehingga budaya organisasi merupakan persepsi keseluruhan karyawan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi kemandirian terhadap tugas, kepedulian tugas, orientasi hasil, perilaku karyawan, orientasi tim, karakter tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Persepsi

karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Sudaryono, 2017).

Budaya organisasi adaah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma – norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi dan menjadikan anggota dalam organisasi tersebut untuk fokus dalam pencapaian tujuannya sehingga dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Afandi (2018:100) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.

b) Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.

c) Hubungan Organisasi

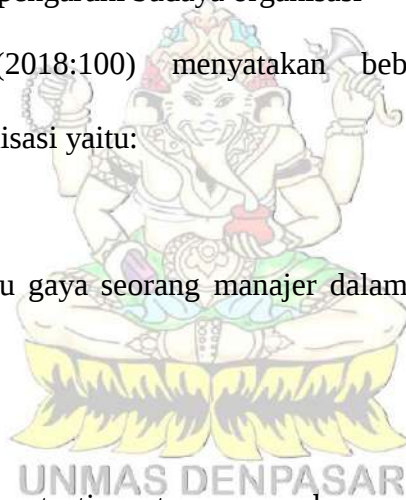
Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.

d) Komunikasi

Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

3) Indikator budaya organisasi

Menurut Sulaksono (2019), indikator budaya organisasi sebagai berikut:



a) Inovatif Memperhitungkan Resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan

b) Memberikan perhatian pada setiap masalah

Secara detail Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya

c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya

d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

e) Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability an skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Susanto (2019) dalam penelitian “pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT.Rembaka” Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan alat analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji f. Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susanto menggunakan teknik probability sampling, sedangkan penulis menggunakan teknik sampling jenuh dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian Pranata dkk (2022) dalam judul “Pengaruh kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kinerja Karyawan di PT Delta Satria Denpasar” adapun persamaan yang dilakukan oleh Pranata dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji asumsi klasik dan sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan 91 responden sedangkan penulis menggunakan 30 responden. dan tempat penelitian yang berbeda. Hasil

penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Yanuari (2019) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” adapun persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Yanuari dengan penelitian penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan sama-sama menggunakan alat uji analisis deskriptif, uji t, uji f. Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan Yanuari menggunakan sampel penelitian secara acak atau random sampling. Sedangkan penulis menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Siswanto (2019) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Siswanto dengan penulis yaitu adalah sama-sama menggunakan alat analisis uji asumsi klasik, uji f, analisis regresi linier berganda dan uji-t. Perbedaannya penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling, sedangkan penulis menggunakan teknik sampling jenuh dan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Gabriela, dkk. (2019) “Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 8 Bekasi” persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Gabriela, dkk. Dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan menggunakan alat uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Sedangkan perbedaan antara penelitian dari Gabriela, dkk. dengan penulis

yaitu teknik pengambilan data yang dilakukan oleh Gabriela, dkk. menggunakan teknik sensus sedangkan yang penulis gunakan yaitu dengan menyebar kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian menurut Lestari, dkk. (2017) dalam judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kerja pada karyawan di Divisi detail part manufacturing direktorat produksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dkk dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan analisis deskriptif, analisis determinasi, perbedaannya adalah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 116 karyawan. Sedangkan peneliti menggunakan 30 responden. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian menurut Rohmatullah, dkk. (2017) “Pengaruh lingkungan kerja komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan” persamaan dari penelitian yang dilakukan Rohmtullah, dkk. dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Perbedaannya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Rohmatullah, dkk. menggunakan probability sampling metode, sedangkan peneliti menggunakan teknik samepl jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya.
- 8) Ferawati (2017) dalam penelitian “pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan” menggunakan varaibel pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan teknik acak atau random sampling, sedangkan penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Yuliantari, dkk. (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari, dkk. dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian Muis (2018) dalam judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” adapun persamaan yang dilakukan oleh Muis dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji asumsi klasik dan sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan 60 responden sedangkan penulis menggunakan 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 11) Penelitian terdahulu selanjutnya dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi

PT.BRISyariah Surakarta), oleh Fajar (2018). Adapun persamaan yang dilakukan penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji f dan menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan 40 responden dan penulis menggunakan 30 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 12) Penelitian Rini dkk (2022) dalam judul “Pengaruh kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan pada CV Monastri Denpasar” adapun persamaan yang dilakukan oleh Rini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji asumsi klasik dan sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan 46 responden sedangkan penulis menggunakan 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Sinaga, dkk. (2020) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia” penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan Sinaga, dkk. dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan uji determinasi, analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian oleh Sinaga, dkk. menggunakan 65 responden sedangkan penulis menggunakan 30 responden.

Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Bukhari, dkk. (2019) dalam judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari, dkk. dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan 57 responden sedangkan penulis menggunakan 30 responden dan teknik pengambilan data yang dilakukan Bukhari, dkk. menggunakan sensus sedangkan penulis menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 15) Prabowo (2020) dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” persamaan yang dilakukan penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji f, dan uji t. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan teknik sensus sedangkan penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.