

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting suatu perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka suatu perusahaan memerlukan pengelolaan yang baik khususnya sumber daya manusia. Sutrisno (2020), mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan pengembangan sumber daya, perencanaan pengembangan karir, kompensasi dan perlindungan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja dan hubungan industri. Berdasarkan perspektif Hasibuan (2019), “Manajemen sumber daya manusia yakni seni serta ilmu yang melakukan pengaturan kontribusi serta hubungan tenaga kerja supaya efisien serta efektif memberikan bantuan terciptanya visi dari perusahaan”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu langkah yang dilakukan manajer untuk mengelola sumber daya manusia agar hasil yang dicapai memenuhi standardan melaksanakan tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset terpenting suatu lembaga, karena tanpa partisipasinya kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan program dengan menentukan rencana, proses dan tujuan sistem yang harus dicapai. Karyawan akan mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi dalam suatu organisasi apabila mereka mendapatkan yang terbaik dari organisasi tempat mereka bekerja. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan (Budiana, dkk., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Mangkunegara (2019) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja seorang sumber daya manusia adalah efisiensi kerja atau hasil kerja (produk), baik kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai dalam pelaksanaan fungsi kedinasan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu di antaranya adalah tingkat absensi karyawan. Untuk itu tingkat absensi karyawan Cangu Center Arts Marketplace & Gallery dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan Cangu Center Arts Marketplace & Gallery
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (5 - 6)$	$\frac{8}{(6:5) \times 100\%}$
1	Januari	35	31	1085	32	1053	2.95%
2	Februari	35	28	980	36	944	3.67%
3	Maret	35	31	1085	39	1046	3.59%
4	April	35	30	1050	36	1014	3.43%
5	Mei	35	31	1085	48	1037	4.42%
6	Juni	35	30	1050	47	1003	4.48%
7	Juli	35	31	1085	45	1040	4.15%
8	Agustus	35	30	1050	48	1002	4.57%
9	September	35	31	1085	40	1045	3.69%
10	Oktober	35	30	1050	44	1006	4.19%
11	November	35	31	1085	47	1038	4.33%
12	Desember	35	30	1050	49	1012	4.67%
Jumlah			364	12740	511	12240	48.14%
Rata-rata			30.33333333	1061.666667	42.58333333	1020	4.01%

Sumber : Cangu Center Arts Marketplace & Gallery

Dari tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan di Cangu Center Arts Marketplace & Gallery masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,01%. Ini berarti bahwa masih ada beberapa pegawai dengan absensi yang belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Dapat dilihat dari tingkat absensi yang meningkat tiap bulannya. Sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Menurut Ardana, dkk (2021) memaparkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala

yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Soares & Riana, 2019). Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Huzaemah, 2021). Penelitian Poluakan (2019) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh pada kinerja dan menyatakan bahwa kompensasi yang lebih baik dari suatu perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Fauzan dan Sary (2020) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Jadi kompensasi bagi perusahaan merupakan suatu kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Wiryawan (2020), motivasi sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat dipertahankan kelangsungan hidupnya. Karyawan yang termotivasi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang membuat mereka merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan,

sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Sutrisno dkk., 2022)

Selain faktor yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Nasution & Harahap 2022). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja yang bagus akan bisa menjadi peningkat kinerja, lebih disukai lingkungan kerja yang buruk menurunkan kinerja dan pada akhirnya menghambat karyawan untuk berprestasi (Karina et al., 2020).

Adapun fenomena masalah yang ditemukan pada Canggü Center Arts Marketplace & Gallery dari faktor kompensasi yaitu permasalahan yang timbul karena adanya faktor eksternal yang mempengaruhi penjualan namun berada di luar kendali karyawan, seperti kondisi pasar yang buruk atau masalah rantai pasokan. Dalam situasi seperti ini, karyawan merasa dirugikan karena bonus mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dapat mereka kendalikan. Selain itu adanya ketidakadilan dalam penentuan target penjualan karena target yang

ditetapkan terlalu tinggi atau tidak realistis, hal ini menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan kurang termotivasi.

Pada Canggung Center Arts Marketplace & Gallery mengalami penurunan kinerja yang berupa target penjualan. Berikut ini adalah data target dan realisasi pada Canggung Center Arts Marketplace & Gallery pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi
Canggung Center Arts Marketplace & Gallery Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase Pencapaian (%)
1	Januari	35	100.000.000	98.730.000	98,7%
2	Februari	35	100.000.000	97.450.000	97,4%
3	Maret	35	100.000.000	96.700.000	96,7%
4	April	35	100.000.000	98.240.000	98,2%
5	Mei	35	100.000.000	99.320.000	99,3%
6	Juni	35	100.000.000	97.380.000	97,3%
7	Juli	35	100.000.000	97.560.000	97,5%
8	Agustus	35	100.000.000	95.220.000	95,2%
9	September	35	100.000.000	96.900.000	96,9%
10	Oktober	35	100.000.000	96.520.000	96,5%
11	November	35	100.000.000	95.660.000	95,6%
12	Desember	35	100.000.000	95.100.000	95,1%
TOTAL			1.200.000.000	1.164.780.000	97,0%

Sumber: Canggung Center Arts Marketplace & Gallery

Dari hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 35 orang karyawan pada Canggung Center Arts Marketplace & Gallery, dimana dari laporan diatas dapat diketahui bahwa tahun 2023 volume penjualan di Canggung Center Arts Marketplace & Gallery cenderung mengalami fluktuasi, dimana penurunan terbesar terjadi di bulan desember yang disebabkan oleh menurunnya

jumlah penjualan pada bulan tersebut, yang diindikasikan oleh menurunnya kinerja karyawan pada Canggu Center Arts Marketplace & Gallery.

Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh motivasi. Kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap usaha karyawan juga dapat mengurangi motivasi, karena mereka merasa kerja keras mereka tidak dihargai. Selain itu, keputusan yang diambil secara sepihak tanpa melibatkan masukan dari tim dapat menurunkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Permasalahan ini juga berkaitan dengan lingkungan kerja pada Canggu Center Arts Marketplace & Gallery yaitu dari lingkungan fisiknya yang memperlihatkan kurangnya kenyamanan dari segi kesehatan udaranya yang buruk dikarenakan Canggu Center Arts Marketplace & Gallery terletak di dekat jalan umum yang menuju pantai batu mejan yang menyebabkan polusi udara pada kendaraan yang melewati jalan tersebut serta dari lingkungan non fisiknya yaitu kurangnya komunikasi yang efektif yang menghambat aliran informasi yang penting seperti ketidaksesuaian jam kerja yang telah ditetapkan karena perubahan shift yang mendadak serta akibat teman pengganti shift yang terlambat datang sehingga karyawan lainpun ikut malas dalam bekerja. Dengan kurangnya kerjasama dan kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya, ini sangat berdampak pada kinerja karyawan. Ini dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar lebih memperhatikan mengenai pembuatan jadwal dan perubahan shift yang selalu tiba-tiba.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2023) dan Asniwati (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini berarti semakin baik kompensasi yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2021) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi menurun tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Candana, dkk (2020) dan Tarigan & Priyanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik motivasi yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2021) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi seseorang rendah tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2022) dan Sihaloho & Siregar (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik lingkungannya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo, dkk (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya baik buruknya lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery yang berlokasi di Jl. Pantai Batu Mejan, Cangu, Kuta Utara merupakan pasar seni tradisional yang didirikan untuk para seniman, pengrajin dan pedagang yang ingin menjual berbagai kerajinan dan kesenian daerah dengan kualitas barang yang baik dan harga yang terjangkau serta mengusung konsep pasar seni yang modern dengan sistem transaksi layaknya pasar tradisional. Cangu Center Arts Marketplace & Gallery diharapkan dapat memenuhi seluruh kebutuhan konsumen yang dicari seperti berbelanja baik membeli oleh-oleh ataupun kebutuhan pokok, bermain, makan minum, bersantai, dan lain sebagainya yang seluruhnya bisa didapatkan di Cangu Center Arts Marketplace & Gallery.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery".

1.2 Rumusan Masalah



Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cangu Center Arts Marketplace & Gallery

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

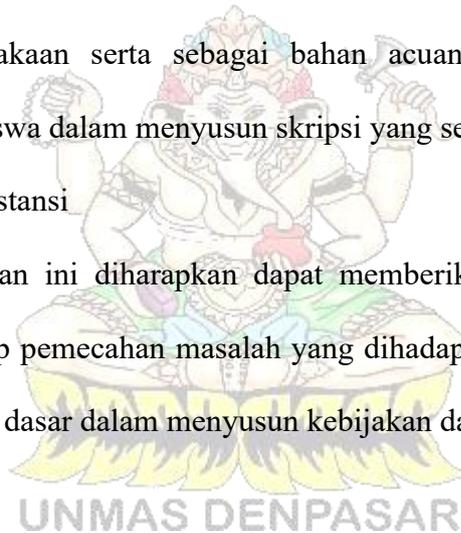
2) Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory* (Penetapan Tujuan)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut (Kusnadi, 2022).

Goal-Setting Theory (teori penetapan tujuan) mempunyai dampak positif terhadap karyawan Cangu Center Arts Marketplace & Gallery dengan meningkatkan motivasi, konsentrasi dan kinerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan ambisius, karyawan cenderung bekerja lebih keras dan memiliki lebih banyak arahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penerapan *Goal Setting Theory* dalam konteks pekerjaan. Mereka mempengaruhi bagaimana tujuan ditetapkan, dipahami dan dilaksanakan dalam praktik sehari-hari. Karyawan yang merasa terlibat dalam

menetapkan tujuan dan memahami pentingnya tujuan tersebut umumnya lebih termotivasi untuk mencapainya secara efektif.

Goal Setting Theory (teori penetapan tujuan) berhubungan erat dengan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks kompensasi, tujuan yang terkait dengan penghargaan moneter dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Di sisi motivasi kerja, tujuan yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Dalam lingkungan kerja, teori ini membantu merancang tugas yang bermakna dan mendukung perkembangan individu. Dengan demikian, *Goal Setting Theory* memberikan kerangka kerja untuk membangun sistem kompensasi yang efektif, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau sesuatu yang dicapai seseorang. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas tersebut (Sinambela, 2021).

Menurut Putra & Candana (2020) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Nurhandayani, 2022). Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerja karyawan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau

aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerjayang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sementara itu, Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a) Efektivitas Dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b) Otoritas Dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c) Semangat Kerja Dan Disiplin

Semangat kerja dan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d) **Inisiatif Seseorang**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3) Indikator Kinerja

Selain itu, menurut Kasmir (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

a) **Kualitas (mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) **Kuantitas (jumlah)**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) **Waktu (jangka waktu)**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu

minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Sedangkan, Menurut Sabuhari et al., (2020) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

a) Kualitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

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

c) Ketepatan waktu

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

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f) **Komitmen Kerja**

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

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengacu pada seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bonus, dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2020), kompensasi merupakan seluruh bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2021). Menurut Hasibuan (2019) kompensasi merupakan sebuah usaha dalam meningkatkan fisik, mental dan sikap dari karyawan agar mereka tetap setia bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Azmi dan Wijayanti (2021), kompensasi adalah hal terpenting yang dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi adalah bagian dari manajemen. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis (Yandi, 2022).

Berdasarkan berbagai definisi yang disebutkan di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau pengakuan yang diterima individu atas pelaksanaan dan penyelesaian tugas tertentu yang diberikan kepadanya atau untuk mencapai standar atau tujuan yang ditetapkan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sopiandi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yaitu :

a) Tingkat biaya hidup.

Perusahaan menyesuaikan kompensasi agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar sesuai biaya hidup di wilayah tersebut.

b) Tingkat kapabilitas perusahaan.

Kapabilitas finansial menentukan kemampuan perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang kompetitif.

c) Jenis pekerjaan dan ruang lingkup tanggung jawab.

Pekerjaan dengan keterampilan khusus atau tanggung jawab besar umumnya mendapatkan kompensasi lebih tinggi.

d) Hukum dan peraturan yang berlaku.

Peraturan ketenagakerjaan (seperti upah minimum) mengatur standar minimum kompensasi.

e) Peranan serikat pekerja.

Serikat pekerja dapat meningkatkan kompensasi melalui negosiasi bersama dengan perusahaan.

Sedangkan, Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah

d) Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

3) Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu akan berbeda-beda. Menurut Ramadhan (2021) menjelaskan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

a) Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

b) Insentif

Balas jasa yang diberikan apabila karyawan bekerja melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan masa yang akan datang.

c) Tunjangan

Bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, misalnya pengobatan, liburan dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

d) Fasilitas

Merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja seperti, kendaraan, akses internet (Wifi) dan tempat tinggal.

Sedangkan, Indikator kompensasi finansial menurut Pandia (2021)

dapat dikelompokkan menjadi dua indikator kompensasi yaitu :

1) Kompensasi Finansial

a) Gaji Pokok

Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi

b) Upah Lembur

Upah, diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atas jeri payahnya bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Upah juga diartikan sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Bonus

Bonus, didefinisikan sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan

d) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan diperusahaan pada saat momen hari raya.

2) Kompensasi Non Finansial

a) Asuransi Kesehatan

Program asuransi kesehatan, merupakan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial terdiri atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi karena ketidakmampuan fisik atau mental karyawan, dan jaminan asuransi lainnya

b) Promosi Jabatan

Promosi berarti penarikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, tapi pada umumnya bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya

c) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang disediakan pada perusahaan ini antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan dan makan siang.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan yang akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan (Mirza, 2021). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu maka dari itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Djaya, 2021)

Pernyataan (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadiln proses perilaku pada rekaman tujuan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Ouakouaketal (2020), menyatakan bahwa motivasi menarik perhatian yang cukup besar karena fungsinya sebagai prediktor utama perilaku manusia. Motivasi merupakan suatu pembentuk prilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mncapai apa yang di inginkan (Ma’ruf & Chair, 2020)

Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang memicu semangat dan meningkatkan kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai.

Motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Jaminan pekerjaan.

Tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

e) Status dan tanggung jawab.

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

f) Peraturan yang fleksibel.

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

Sedangkan, Menurut Nisa (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu:

a) Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b) Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan

3) Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Sedangkan, Menurut Marpaung (2021), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

b) Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c) Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d) Kreatifitas

Merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi- kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

e) Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.



2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2022), lingkungan kerja harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, dikarenakan lingkungan bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam proses pekerjaannya hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut (Nurhandayani, 2022). Menurut Sutrisno (2019) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan.

Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Dengan bekerja optimal akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi (Hutagalung, 2022).

Dari beberapa pendapat dan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

a) Faktor personal/individu

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b) Faktor kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.

c) Faktor tim

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

d) Faktor sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e) Faktor kontekstual (situasional)

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan, Menurut Nurwati (2021), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

a) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja tetapi jauh lebih

luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

c) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan.

Karena apabila ventilasinya cukup maka, kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

e) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020: 111), Adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

a) Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

b) Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi udara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

c) Sirkulasi Udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

d) Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

Sedangkan, Menurut Sunyoto (2019), indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

a) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptakan hubungan baik diantara para pekerja dalam lingkup kerjanya.

b) Suasana Kerja

Seorang karyawan pasti ada rasa untuk suasana dalam bekerja yang tenang, suasana bekerja yang nyaman agar mampu menjaga keamanan di lingkungan kantor. Dengan adanya kenyamanan, karyawan akan mampu untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

c) Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang proses kerja.

d) Kesejahteraan

Lingkungan kerja atas adanya melalui kesejahteraan akan mampu menciptakan rasa tenang serta nyaman. Kesejahteraan karyawan berupa balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan

untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

e) Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk mengukur atau menilai pelaksanaan atau hasil pekerjaan. Pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

f) Ada Rasa Aman dari Para Pegawai

Rasa aman adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak terancam saat bekerja. Rasa aman pegawai baik di dalam kantor maupun diluar kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya



Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Wijayanti & Nisa (2021) meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Boen Interior Surabaya. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah tiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja serta satu variable terikat yaitu kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab peranan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Boen Interior Surabaya. Penelitian ini mengambil responden dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang.

Penelitian ini mengambil data primer dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis menggunakan SPSS Versi 23.0. Hasil analisis menyimpulkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif serta teknik analisis yang sama regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 2) Ningsih, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi adalah 51 orang, semua populasi dijadikan responden dalam penelitian dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Alusteel Engineering Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 23. Disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta teknik analisis yang sama regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 3) Supriatin, dkk (2023) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Heritage Sentosa Purbalingga. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 30 orang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan motivasi eksistensi, motivasi keterkaitan dan motivasi pertumbuhan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi eksistensi, motivasi pertumbuhan, dan motivasi keterkaitan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama meneliti variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 4) Candana, dkk (2020) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner dengan populasi 137 karyawan secara bersama-sama dan sebagian terhadap kinerja karyawan, variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah model luar dan model dalam menggunakan Smart PLS (SEM). Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: (a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (c) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (d) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap disiplin kerja (e) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (f) lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh (g) motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 5) Putra, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20. Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka di simpulkan bahwa: (1).Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,003, (2).Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. (3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,070. (4). Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 6) Dewi, dkk (2023) meneliti tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner yang disebar pada responden yang ada di ISI

Denpasar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada ISI Denpasar sejumlah 90 orang pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin dengan teknik simple random sampling. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji analisis korelasi maka hubungan kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada PNS ISI Denpasar memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada ISI Denpasar. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama meneliti variabel kompensasi dan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 7) Sabilalo, dkk (2020) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai biro organisasi sekretariat daerah provinsi sulawesi tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (6) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. (7) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerjaterhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 8) Ahmad, dkk (2022) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method (kuantitatif dan kualitatif) dengan Teknik

pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, interview (wawancara), dan dokumentasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dan informan sebanyak 9 orang. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 9) Saputra (2023) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam karya perdana mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan untuk mengumpulkan data. Survey dilakukan secara online dengan menggunakan Google form. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara

variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 10) Sihalohe & Siregar (2020) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta menggunakan metode yang sama yaitu

metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 11) Asniwati (2022) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 85 orang, namun hanya 82 pegawai yang bersedia menjadi responden dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji F variabel bebas (Kompensasi dan Kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 86.1%, dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel kompensasi sebagai variabel bebas, menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif serta teknik analisis yang sama regresi linier berganda.

Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

12) Tarigan & Priyanto (2021) meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Bank DBS Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden analisis dan pengolahan data menggunakan persamaan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif serta teknik analisis yang sama regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitiannya.

13) Simarmata & Wasiman (2022) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mendalami bagaimana budaya perusahaan PT Maruwa Indonesia mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian terdiri dari 105 orang dengan ukuran sampel penelitian yaitu sampel jenuh. Teknik analisis yang

digunakan yaitu regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi R^2 . Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja. Kondisi kerja dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan pada uji T. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

14) Laksono & Wilasittha (2021) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. Sebanyak 300 karyawan PT. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner disebar kepada responden kemudian hasilnya akan dilakukan analisis data dengan menganalisis regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji F. Penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta teknik analisis yang sama regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

15) Hasica, dkk (2023) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Rumusan

masalah pada penelitian ini yaitu Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 61 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti motivasi sebagai variabel bebas, serta menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

