

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (Rismayanti, 2021).

Satu aset terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Dwijayanti, 2022).

Seperti halnya pada CV. Krisna Desa Wisata merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan souvenir dan oleh-oleh Bali yang beralamat di Jalan Raya Blangsinga, Saba, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Untuk meningkatkan kepuasan dari pelanggan, dibutuhkan adanya pelayanan yang prima dari karyawan. kinerja karyawan yang baik akan memberikan kepuasan bagi pelanggan atas pelayanan yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2016:9). Menurut Sandy (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2016:85), pengertian kinerja atau *performance* yaitu merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Ginanjar dan Berliana (2021), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari adanya penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu

sehingga menyebabkan adanya penumpukan tugas, penundaan pekerjaan menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan CV. Krisna Desa Wisata, terdapat fenomena permasalahan pada indikator ketepatan waktu dari kinerja karyawan. Dalam pencapaian kinerja karyawan, ketepatan waktu masih menunjukkan indikator yang cukup baik, hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Misalnya tentang penghitungan persediaan barang di gudang. Keterlambatan pencatatan barang masuk menyebabkan keterlambatan dalam penyediaan barang yang dipajang di toko. Adapun penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan CV. Krisna Desa Wisata yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada CV. Krisna Desa Wisata
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	65	25	1.625	51	1.574	3,14
Februari	65	25	1.625	49	1.576	3,02
Maret	65	26	1.690	55	1.635	3,25
April	65	25	1.625	45	1.580	2,77
Mei	65	26	1.690	48	1.642	2,84
Juni	65	26	1.690	52	1.638	3,08
Juli	65	25	1.625	55	1.570	3,38
Agustus	65	26	1.690	42	1.648	2,49
September	65	25	1.625	54	1.571	3,32
Oktober	65	25	1.625	48	1.577	2,95
November	65	26	1.690	50	1.640	2,96
Desember	65	24	1.560	58	1.502	3,72
Jumlah	780	304	19.760	607	19.153	36,92
Rata-rata	65	25,33	1646,67	50,58	1596,08	3,08

Sumber: CV. Krisna Desa Wisata (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat persentase absensi terendah pada bulan Agustus sebesar 2,49% dan absensi tertinggi pada bulan Desember sebesar 3,72% maka dengan ini adanya penurunan kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata. Persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,08%. Menurut Flippo (2015:281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di CV. Krisna Desa Wisata tergolong tinggi.

Faktor dalam meningkatkan kinerja salah satunya adalah kompensasi. Menurut Widodo (2016:155), kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian Hardina (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, bila kompensasi yang diberikan sepadan dengan kerja karyawan maka karyawan akan lebih bersikap profesional dan

berupaya mencapai kinerja yang lebih baik dan akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Penelitian Gunawarman (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila suatu perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi maka akan menjadi sebuah dorongan dalam diri karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik di pekerjaannya. Rika (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya ketidaksesuaian jumlah kompensasi yang diterima akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan Bustomi (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aromega dkk (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi yang diterima oleh karyawan, bagi beberapa karyawan akan merasa berada dalam kondisi aman dan nyaman yang dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yaitu komitmen organisasi. Sunarto (2015:17) menyatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi,

kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi, komitmen organisasi menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi (Wening, 2015:5). Komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Hasil penelitian Cahyani (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Penelitian Angraini (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan. Ginanjar dan Berliana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, bila dalam perusahaan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian berbeda dari penelitian Hendri dan Kirana (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan karyawan

merasa nyaman dan tidak bekerja secara maksimal sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Komitmen organisasi yang diterapkan pada masing-masing karyawan akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan ataupun untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Pada penyelesaian pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan, karyawan akan merasa berada dalam keadaan nyaman dan tidak meningkatkan kinerjanya dengan baik sehingga menyebabkan penurunan kinerja yang artinya komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Faktor lainnya, selain kompensasi dan komitmen organisasi juga terdapat lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nawawi, 2016:119). Menurut Sihombing (2014:15), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenteram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Pangestuti (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tetapi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian Dewanti dkk (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dalam suatu

perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Rismayanti (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kerja dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Safira (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai menyebabkan karyawan merasa terlalu nyaman sehingga terdapat rasa malas dan menunda penyelesaian pekerjaan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata yang tidak maksimal dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata?

- 2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata?
- 3) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Krisna Desa Wisata.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan 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.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sugiyono (2018: 54) menyatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis. Pemilihan teori terkait dengan manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penggunaan *goal setting theory* menunjukkan adanya keterkaitan variabel dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu mencapai kinerja karyawan yang tinggi sehingga terjadi keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:37).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku atau tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan.

Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik

menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Widodo (2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Handoko (2016:131), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu

menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Martoyo (2015:116) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*inonfinansial*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan berupa uang atas kontribusinya kepada perusahaan. Mangkunegara (2016:83) menguraikan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang atau barang atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan.

2) Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2016:316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- b) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan

pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain lain.

3) Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:124) sistem pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai berikut:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Kelebihan sistem waktu adalah administrasi upah menjadi mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahannya adalah pekerja yang malas pun mendapatkan kompensasi yang dibayarkan sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan pada banyaknya hasil yang diselesaikan bukan pada lamanya waktu pengerjaan. Sistem ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Kelebihan sistem ini dapat memberikan kesempatan untuk karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan mendapatkan balas jasa yang lebih besar.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan suatu cara memberik upah dengan menetapkan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan yang cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang dipakai untuk menyelesaikannya. Sehingga dalam sistem borongan pekerjaan bisa mendapatkan kompensasi besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka

4) Indikator Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan indikator dari kompensasi tersebut. Adapun indikator dari kompensasi menurut Umar (2016:234) adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang/pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Komitmen meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Wijoyo, 2016:25).

Sunarto (2015:17) menguraikan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya

dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan kuat mempertahankan keanggotaan organisasi.

Komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi, komitmen organisasi menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi (Wening, 2015:5). Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Mutiara, 2014:125). Menurut Sopiah (2014:155), komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas mengenai komitmen organisasi maka dapat dinyatakan langsung bahwa komitmen organisasi adalah hubungan atau interaksi positif yang timbul antar karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, interaksi yang timbul ini dalam upaya pencapaian nilai dan tujuan perusahaan yang sama.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya. Sopiah (2014:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal

untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a) Kepercayaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

b) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

c) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Wijoyo (2016:25) menguraikan indikator komitmen organisasi yaitu terdiri dari dari :

a) Identifikasi organisasi.

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai inti organisasi dalam dirinya.

b) Keterlibatan diri.

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

c) Loyalitas organisasi.

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Suwatno dan Priansa (2014:163) menguraikan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2015:21), lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang

langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b) Lingkungan kerja non fisik

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

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nawawi, 2016:119) sedangkan menurut Sihombing (2014:15), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenteram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segenap faktor-faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas.

2) Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2015:39):

a) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan dan pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian

hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Sedamaryanti (2017:27) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Kebersihan

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

b) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) yaitu:

(1) Cahaya langsung

(2) Cahaya setengah langsung

- (3) Cahaya tidak langsung
- (4) Cahaya setengah tidak langsung

c) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan

suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

f) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Hariandja (2015:195) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2016:85), pengertian kinerja atau *performance* yaitu merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai (2016:14), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, taerget atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah di sepakatkan bersama. Menurut Mangkunegara (2016:57), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2015:375) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

a) Faktor individu.

Faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul).

b) Faktor organisasi.

Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

c) Faktor psikologis.

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

3) Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2015:233), untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 (lima) indikator, yaitu:

a) Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e) Sikap kooperatif

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dimulai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Hasil penelitian oleh Hardina (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mora Telematika Indonesia Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mora Telematika Indonesia Jakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu satu variabel bebas yaitu kompensasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 150 karyawan dengan 60 karyawan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian oleh Safira (2020) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan

yaitu teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 113 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

- 3) Hasil penelitian oleh Bustomi (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT. Pagilaran”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pengolahan teh unit produksi Pagilaran PT. Pagilaran. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Hasil penelitian oleh Cahyani dkk (2020) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik

analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 5) Hasil penelitian oleh Gunawarman (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD Galilea)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Galilea. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Hasil penelitian oleh Pangestuti (2020) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pabrik Suka Rasa Bakery. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan non fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Hasil penelitian oleh Dewanti dkk (2021) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel bebas yaitu komitmen organisasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen, lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Hasil penelitian oleh Ginanjar (2021) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. Variabel yang digunakan adalah satu variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Hasil penelitian oleh Rismayanti (2021) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada Di Tengah Pandemi *Covid-19*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap

kinerja perawat pada RSUD Kertha Usada di tengah Pandemi *Covid-19*. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stres kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 10) Hasil penelitian oleh Rika (2022) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Winih Adi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Winih Adi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 11) Hasil penelitian oleh Astari (2022) meneliti tentang “Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT. Graha Kerindo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi semangat kerja pada PT. Graha Kerindo. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas

yaitu kompensasi dan komunikasi, satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta satu variabel terikat yaitu semangat kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis *Part Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja.

- 12) Hasil penelitian oleh Dwijayanti (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 30 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.