

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis saat ini semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Tujuan perusahaan akan tercapai, ketika Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan dalam mengoperasikan peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen.

Sutrisno (2020:4), mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-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.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Sedangkan menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh

atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Kinerja yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator. Adapun indikator dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), terdapat lima indikator yaitu : (1) Kuantitas Kerja. (2) Ketepatan Waktu. (3) Inisiatif. (4) Kemampuan. (5) Komunikasi.

Kinerja karyawan pada setiap perusahaan dipengaruhi oleh kompensasi. Adapun pengertian kompensasi menurut (Mujanah, 2019:1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

(Sinambela, 2021:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial). (Sutrisno, 2020:183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai

balas jasa untuk mereka. Menurut Sinambela (2021:237) ada beberapa indikator dalam kompensasi diantaranya (1) Gaji. (2) Upah. (3) Insentif. (4) Asuransi tenaga kerja (5) Jasa-jasa kepegawaian lainnya.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. (Sutrisno, 2020:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu : (1) Fasilitas (2) Kebisingan (3) Sirkulasi udara (4) Hubungan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah disiplin kerja. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), disiplin kerja terdiri dari empat

indikator, yaitu: 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan.

Adapun fenomena masalah yang ditemukan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol dari faktor kompensasi adalah keterlambatan penerimaan insentif bagi karyawan hal ini mengakibatkan menurunnya semangat para karyawan untuk bekerja sehingga kinerja karyawan pada perusahaan menurun. Selanjutnya fenomena masalah ditemukan pada faktor lingkungan kerja dimana aktivitas karyawan masih terganggu dengan suara kendaraan di luar perusahaan dan juga penerangan yang masih minim. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi menurun akibat fokusnya terpecah karena mendengar kebisingan di tempat kerja. Selain itu, permasalahan juga ditemukan pada disiplin kerja dimana para karyawan terkadang datang tidak tepat waktu yang menyebabkan jam kerja berkurang sehingga kinerja karyawan menjadi menurun pada perusahaan. Untuk melihat karakteristik karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol, dapat dilihat pada tabel 1.1.

UNMAS DENPASAR



Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang
Imambonjol (2022)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Tingkat Pendidikan					
			SMA/SMK		Diploma		S1	
			L	P	L	P	L	P
1	PIC	1			1			
2	HM	1			1			
3	SPV	4			1	2	1	
4	Sales	10			3		3	4
5	Sales Counter	1		1				
6	Kasir	1		1				
7	Admin	1				1		
8	Counter Mekanik	1				1		
9	Head Mekanik	1					1	
10	PIC ACC	1					1	
11	Mekanik	5	3		2			
12	Security	2	2					
13	Office Boy	1			1			
Jumlah		30	5	2	9	4	6	4

Sumber : PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam bonjol 2022

Dari tabel 1.1 dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol sebanyak 30 orang dengan jenis kelamin, perempuan 20 orang dan laki laki 10 orang.

Disiplin kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu di antaranya adalah tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam
Bonjol (2022)

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Ketidak-hadiran (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 4-5	7=5/4 x 100%
Januari	30	25	750	32	718	4,26
Pebruari	30	23	690	30	660	4,35
Maret	30	26	780	22	758	2,82
April	30	25	750	34	716	4,53
Mei	30	25	750	25	725	3,33
Juni	30	26	780	23	757	2,95
Juli	30	26	780	30	750	3,85
Agustus	30	25	750	32	718	4,26
September	30	24	720	29	691	4,05
Oktober	30	26	750	34	716	4,53
November	30	25	750	30	720	4
Desember	30	25	750	32	718	4,26
Rata-rata						3,93

Sumber: PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol mengalami fluktuasi di mana tingkat absensi karyawan rata- rata 3,93%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong rendah karena tingkat absensi yang wajar memang berada dibawah 2.3%. Jika tingkat absensi yang mencapai 15-20% menunjukkan tingkat absensi yang sangat buruk (Ardana, dkk., 2018:52). Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi, dalam absensi terdapat jumlah ketidak hadiran karyawan dan keterlambatan karyawan pada saat

masuk kerja dikarenakan kepentingan masing-masing karyawan dan cuti bergilir yang diberikan oleh pihak manajemen disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Walaupun demikian masih terlihat beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja, jam istirahat melebihi batas waktu istirahat, serta penyelesaian tugas tidak tepat waktu yang menunjukkan semangat karyawan rendah.

Hasil observasi awal peneliti adanya dugaan karyawan PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol mengalami penurunan kinerja yang berupa target penjualan. Berikut merupakan data penjualan karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol disajikan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Penjualan Pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi 2022 (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	Rp 2.000.000.000	Rp 2.540.000.000,00	127%
2	Februari	Rp 2.000.000.000	Rp 2.210.000.000,00	111%
3	Maret	Rp 2.000.000.000	Rp 1.000.500.000,00	50%
4	April	Rp 2.000.000.000	Rp 1.200.350.000,00	60%
5	Mei	Rp 2.000.000.000	Rp 1.780.550.000,00	89%
6	Juni	Rp 2.000.000.000	Rp 1.254.440.000,00	63%
7	Juli	Rp 2.000.000.000	Rp 867.700.000,00	43%
8	Agustus	Rp 2.000.000.000	Rp 1.010.050.000,00	51%
9	September	Rp 2.000.000.000	Rp 1.005.450.000,00	50%
10	Oktober	Rp 2.000.000.000	Rp 1.006.200.000,00	50%
11	November	Rp 2.000.000.000	Rp 765.450.000,00	38%
12	Desember	Rp 2.000.000.000	Rp 1.430.350.000,00	72%

Sumber: PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol, (2022)

Dari tabel 1.3 diatas, peneliti menggunakan data penjualan sebagai salah satu dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yang dihitung berdasarkan tingkat penjualan selama 1 tahun (2022). Dari tabel diatas dapat

dilihat pada bulan Januari dan Februari melebihi target. Dimana penjualan pada bulan Januari mencapai 127% dan pada bulan Februari 111%. Sedangkan untuk bulan Maret sampai Desember tidak memenuhi target penjualan. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada tabel 1.3 diperkirakan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi dan didukung oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardhana dan Mashariono (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Adilla (2019) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen, dkk. (2019) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fiansi dan Sariffudin (2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wokas (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan

memberikan kepuasan kepada perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hartati, dkk. 2020 yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan, dkk. 2019 menemukan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, dkk, (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marpaung, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang baik akan memberikan dorongan untuk melakukan aturan – aturan yang telah ditetapkan sehingga bekerja dengan tanggung jawab. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, dkk. 2023 menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang akan menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol.
- 3) Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh

kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan pada perusahaan serta diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

2. Peneliti Lain

Dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam Bonjol dalam menyadari seberapa jauh perusahaan mensejahterakan karyawannya memberikan kenyamanan kerja baik fasilitas kesehatan maupun penunjang lainnya bagi karyawan serta keterbukaan antara pimpinan dan karyawan agar terjalin keharmonisan di dalam lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap produktifitas kerja.

2. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan ilmiah mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi yang ingin meneliti masalah sejenis



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

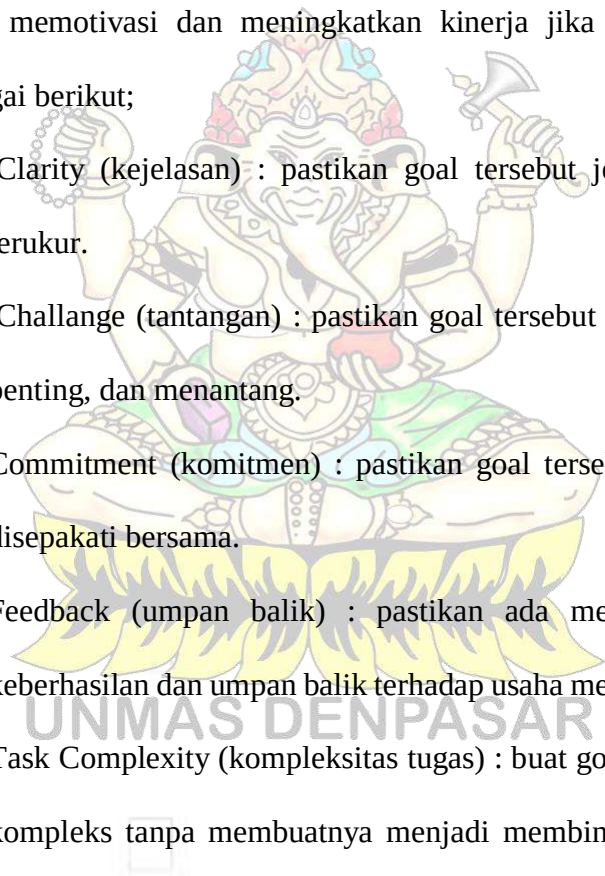
2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Birnberg, 2017). *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba

dalam Ramandei, 2019). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Locke dan Latham (1990) merumuskan lima prinsip sukses goal setting. Berdasarkan riset yang mereka lakukan, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut;

- 
- a) Clarity (kejelasan) : pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
 - b) Challenge (tantangan) : pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
 - c) Commitment (komitmen) : pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
 - d) Feedback (umpan balik) : pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
 - e) Task Complexity (kompleksitas tugas) : buat goal menjadi sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu

dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan kinerjanya diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Gesi dkk (2019).

Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa prancis kuno, yakni "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara dalam Budiyanto (2021:24)

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21-25) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian merupakan Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Menurut (Notoatmodjo dalam jurnal Triwulandari 2023) mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja merupakan hasil, dihasilkan oleh karyawan atau perilakunya yang ditampilkan sesuai dengan perannya organisasi.

Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

2.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019:189-193) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan suatu yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter..

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja

dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75 [3] indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan adalah

1) Kualitas Kerja

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Tanggung Jawab

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

4) Kerja sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5) Inisiatif

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sutrisno (2020:181). Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno (2020:183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi tidak langsung ini juga disebut sebagai kompensasi pelengkap.

Menurut Rivai dalam Sinambela (2021:219) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; insentif, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja *gainsharing*, sebagai pembagian hasil kerja dalam satuan tertentu; upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para

pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sinambela (2021:219).

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno (2020:191-193) Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di tempat lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang

sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2021:237-242) ada beberapa indikator dalam kompensasi diantaranya yaitu:

- 1) Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.
- 2) upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

- 3) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal.
- 4) asuransi merupakan pengganti atas kerugian atau potensi kerugian yang mungkin akan diderita oleh karyawan di masa yang akan datang. Dalam asuransi tenaga kerja, organisasi bekerja sama dengan organisasi penyedia jasa asuransi yang memiliki kemampuan untuk menanggung kompensasi atas semua risiko pekerjaan yang akan diderita oleh karyawan.
- 5) Jasa-jasa kepegawaian merupakan pelayanan atau fasilitas yang diberikan dan disediakan organisasi bagi karyawannya. Organisasi memberikan berbagai fasilitas dan pelayanan yang dapat meningkatkan standar kehidupan karyawan dengan harapan bahwa mereka akan dapat bertahan lama bekerja di organisasi tersebut dan harapan lainnya, seperti meningkatnya kinerja dan produktivita kerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang

telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya:

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara adalah keadaan panas atau dinginnya udara ditempat kerja.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

5) Bau – bauan di tempat kerja

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Setiap pekerjaan memiliki resiko dari mulai resiko rendah, sedang, hingga resiko tinggi. Timbulnya risiko dalam bekerjatentunya dapat menimbulkan rasa cemas dan takut padaseseorang karyawan. Namun, jika keamanan karyawan terjamin, maka para karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja seta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerjayang lebih giat.

7) Hubungan sesama rekan kerja

Ketika hubungan sesama karyawan baik maka karyawanakan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkanoutput yang tinggi. Begitu juga sebaliknya

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1) Fasilitas

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

2) Kebisingan

bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan.

3) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

4) Hubungan kerja

hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

2.6 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh Perusahaan

Menurut (Hasibuan dalam jurnal Salain, 2023) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

2.6.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Sinambela, 2018), berpendapat bahwa faktor–faktor dari disiplin kerja ada lima:

1) Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

2.6.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), disiplin kerja terdiri dari empat indikator, yaitu:

1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah karakteristik untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah di berikan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Menggunakan peralatan kerja dengan baik

Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

3) Tanggung Jawab

kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

4) Ketaatan

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

2.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji :

- 1) Hasil penelitian Fiansi dan Sarifuddin (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Tolitoli”. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 56 responden. teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasidan UMKM Tolitoli.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 56 responden. Tempat penelitian terdahulu di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Nusa Dua. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Persamaan

penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan variabel lingkungan kerja.

2. Hasil penelitian Wokas (2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Kawangkoan”. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT PLN Kawangkoan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel penelitian sebanyak 52 responden.

Tempat penelitian terdahulu di PT PLN Kawangkoan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang variabel kompensasi dan disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

3. Hasil penelitian Setyawati, dkk. (2018) yang berjudul “Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Stasiun Manggarai” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Stasiun Manggarai.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 115 responden teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variable Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 115 responden. Tempat penelitian terdahulu di Stasiun Manggarai sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imabonjol. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan menggunakan variabel disiplin kerja.

4. Hasil penelitian Marpaung, dkk. (2019). Dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AngkasaPura II Medan” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Angkasa Pura II Medan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 109 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 109 responden. Tempat penelitian terdahulu di PT. Angkasa Pura II Medan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel disiplin kerja.

5. Hasil penelitian Candana (2018). Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 55 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang

digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 55 responden. Tempat penelitian terdahulu di PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Pada penelitian sebelumnya peneliti tidak meneliti tentang variabel kompensasi, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang variabel kompensasi. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja.

6. Hasil penelitian Muliati (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Lokasi yang digunakan pada penelitian ini di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 115 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap variabel dependen juga memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan

sample penelitian sebanyak 115 responden. Tempat penelitian terdahulu pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

7. Hasil penelitian Budiyanto (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant”. Lokasi yang digunakan pada penelitian ini berada di PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 73 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji T. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 73 responden. Tempat penelitian terdahulu pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Penelitian saat ini tidak meneliti tentang variabel stress kerja namun pada penelitian

terdahulu peneliti meneliti tentang variabel stress kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

8. Hasil penelitian Wibowo dan Adilla (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Kota Jakarta”. Lokasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pada Pos Kota Jakarta. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 102 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 102 responden. Tempat penelitian terdahulu di Pos Kota Jakarta sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

9. Hasil penelitian oleh Prasetya dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang.” Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah di PT. Supreme Food Rembang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 59 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara positif tidak signifikan pada kinerja.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel penelitian sebanyak 59 responden. Tempat penelitian terdahulu berada di PT. Supreme Food Rembang sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

10. Hasil penelitian oleh Aromega dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado”. Dimana lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah di Yuta Hotel Manado. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 32 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan bahwa disiplin

kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 32 responden. Tempat penelitian terdahulu berada di Yuta Hotel Manado sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Penelitian saat ini meneliti tentang variabel lingkungan kerja, Penelitian terdahulu tidak meneliti tentang variabel lingkungan kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja.

11. Hasil penelitian sebelumnya oleh Sabilalo dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 49 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyebutkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 49 responden. Tempat penelitian terdahulu berada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imambonjol. Penelitian saat ini meneliti tentang variabel disiplin kerja dan kompensasi, Penelitian terdahulu tidak meneliti tentang variabel disiplin kerja dan kompensasi. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

12. Hasil penelitian oleh Sari dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 55 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan bahwa Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 55 responden. Penelitian saat ini meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, Penelitian terdahulu tidak meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan variabel kompensasi.

13. Hasil penelitian sebelumnya oleh Sangkaen dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”. Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 34 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 34 responden. Tempat penelitian terdahulu

berada pada Perusahaan Warunk Bendito Manado sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam bonjol. Penelitian saat ini meneliti tentang variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, Penelitian terdahulu tidak meneliti tentang variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

14. Hasil penelitian sebelumnya oleh Siahaan dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian saat ini meneliti tentang variabel disiplin kerja dan kompensasi, Penelitian terdahulu tidak meneliti tentang variabel disiplin kerja dan kompensasi. Persamaan penelitian saat ini

dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel yang sama yaitu 30 responden.

15. Hasil penelitian sebelumnya oleh Hartati dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”. Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah pada PT. Indotirta Suaka. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 124 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sample penelitian sebanyak 124 responden. Tempat penelitian terdahulu berada pada Perusahaan PT. Indotirta Suaka sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imam bonjol. Penelitian saat ini meneliti tentang variabel disiplin kerja, Penelitian terdahulu tidak meneliti tentang variabel disiplin kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi.