

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, bidang pariwisata merupakan salah satu kegiatan yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menunjang pembangunan perekonomian nasional (Suni, 2019). Bali ialah pulau yang banyak dikunjungi wisatawan karena pulau Bali mempunyai keindahan alam, kebudayaan, seni dan adat istiadat yang berbeda dari pulau lainnya (Damayanti, 2023). Perkembangan pariwisata di Bali yang pesat memunculkan banyaknya akomodasi, transportasi, restoran, tempat pariwisata maupun travel agent. Berbagai upaya harus dilakukan agar perusahaan dapat bersaing, mulai dari meningkatkan kualitas kerja perusahaan yang dapat dilakukan dengan pengembangan fasilitas ataupun menaikkan kualitas asal daya manusia, sebagai akibatnya bisa bekerja secara efektif dan efisien (Damayanti, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Sumber daya manusia (SDM) di dalam industri pariwisata memegang peranan yang sangat strategis (Sukmadewi, 2023). Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adha, 2019).

Dari beberapa teori pengertian SDM diatas, maka dapat disimpulkan bahwa SDM adalah individu-individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan memberikan kontribusi dalam menjalankan berbagai aktivitas dan operasional perusahaan tersebut, serta memiliki peran strategis dalam industri pariwisata sebagai aset berharga yang mempengaruhi daya saing dan kelangsungan perusahaan. SDM kompeten dan terlatih penting untuk kesuksesan bisnis pariwisata.

Untuk mengelola sumber daya tersebut, maka diperlukan adanya peran MSDM. Menurut Rihardi (2021) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pariwisata, termasuk dalam perencanaan karyawan, seleksi dan pelatihan karyawan, hubungan karyawan, penghargaan, pengembangan karir, motivasi karyawan, dan sebagainya. Selain itu Manajemen SDM juga berperan dalam memfasilitasi pemberdayaan dan peningkatan sumber daya manusia di sektor pariwisata (Dewi, 2022). Tujuannya adalah agar setiap perusahaan menggunakan kemampuan karyawannya dengan cara yang benar dan memiliki karyawan yang berkualitas dan termotivasi untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan (Rihardi, 2021).

Dari beberapa teori pengertian manajemen SDM diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah proses mengelola sumber daya manusia dalam pariwisata, termasuk perencanaan, seleksi, pelatihan, hubungan karyawan, penghargaan, pengembangan karir, motivasi, pemberdayaan, dan peningkatan karyawan. Tujuannya adalah memastikan penggunaan karyawan

yang berkualitas dan termotivasi untuk memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan.

Menurut Rachmawati (2023) salah satu faktor penting dari sumber daya manusia sendiri yaitu apa yang dihasilkan oleh karyawan di suatu perusahaan, atau yang disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil kerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Sukmadewi, 2023). Sehingga perlu dilakukannya evaluasi untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan dalam bekerja. Evaluasi kinerja juga dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian karyawan (Rachmawati, 2023).

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan memiliki hubungan dengan hasil kerja individu dalam organisasi, termasuk kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Namun perlu dilakukannya evaluasi agar dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Evaluasi ini juga membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah *work-life balance*. Menurut (Rahma, 2021) *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Mardiani, 2021). Dalam

pandangan karyawan *work-life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mardiani, 2021)

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dengan mencapai keseimbangan tersebut, individu dapat memiliki waktu untuk keluarga, bersantai, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mencapai kinerja yang baik.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah (2022), Bataineh (2019) dan Mardiani (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat *work-life balance* seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019) dan Mundung (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat *work life balance* maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Demi mendukung meningkatnya kinerja karyawan selain dibutuhkan *work-life balance* yang baik, tentu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga. Menurut Sulastri (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik tercermin dari seberapa baik karyawan mampu melaksanakan tugas dengan optimal, aman, nyaman dan sehat (Sativa, 2021). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai (Mardiani, 2021).

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor sekitar pekerja yang mempengaruhi tugas mereka seperti kondisi yang optimal, aman, nyaman, dan sehat meningkatkan produktivitas. Apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu saja akan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sukmadewi (2023), Haryati (2019) dan Damayanti (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon (2019) dan Siahaan (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya seseorang mungkin dapat bertahan namun jika mereka tidak mendapat lingkungan yang bagus maka ke depannya dalam melakukan pekerjaan tidak akan optimal dan efektif, oleh sebab itu karyawan perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui.

Selain membutuhkan *work-life balance* dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentu ada kebutuhan materiil yang juga

sangat mendasar sebagai faktor pendukung lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, yakni dilakukan dengan pemberian kompensasi. Menurut (Mardiani, 2021) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena salah satu tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi, sehingga apabila karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung akan bekerja keras dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dan produktifitasnya (Hansibuan, 2018).

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi bisa dikatakan dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan perusahaan dapat termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi dan semakin menbaik.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sovyanti (2023), Raheni (2021) dan Purba (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi

maka semakin rendah kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen (2019) dan Mundakir (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rendahnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja karyawan sudah ada pada standar kinerja yang perusahaan butuhkan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian karyawan pada Locca Sea House Jimbaran yang berjumlah 45 orang. Locca Sea House Jimbaran adalah sebuah restaurant yang didalamnya terdapat beach club dan dapat diartikan sebagai jenis usaha yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan layanan makanan yang dilengkapi dengan peralatan dan persediaan untuk produksi, penyimpanan, penyajian, dan penjualan makanan dan minuman kepada masyarakat umum di bidang pariwisata. Restaurant ini mencakup layanan makanan, minuman dan hiburan kepada tamu sebagai bisnis utama. Locca Sea House Jimbaran ini berlokasi di Jl. Jimbaran Hijau Segara, Jimbaran, Kabupaten Badung.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada 10 karyawan pada Locca Sea House Jimbaran, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu pada tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, berikut tabel ketidakhadiran Locca Sea House Jimbaran :

Tabel 1.1
Presentase Ketidakhadiran Karyawan Locca Sea House Jimbaran
Tahun 2022

NO	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Presentase Tingkat Absensi
	(A)	(B)	(C)	(D)= (BxC)	(E)	(F)= (E : D x 100%)
1	Januari	45	31	1395	50	3,58%
2	Februari	45	28	1260	52	4,12%
3	Maret	45	31	1395	54	3,87%
4	April	45	30	1350	51	3,77%
5	Mei	45	31	1395	53	3,79%
6	Juni	45	30	1350	58	4,29%
7	Juli	45	31	1395	56	4,01%
8	Agustus	45	31	1395	55	3,94%
9	September	45	30	1350	57	4,22%
10	Oktober	45	31	1395	55	3,94%
11	November	45	30	1350	60	4,44%
12	Desember	45	31	1395	57	4,08%
Jumlah						48,05%
Rata – rata						4,00%

Sumber: Locca Sea House Jimbaran (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2022 mengalami fluktuasi. Angka yang ditunjukkan cukup fluktuatif namun cenderung meningkat. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terletak pada bulan November dengan jumlah presentase 4,44% dan tingkat ketidakhadiran terendah terletak pada bulan April dengan jumlah presentase 3,77%. Jumlah rata – rata tingkat

ketidakhadiran karyawan Locca Sea House Jimbaran adalah 4,00%. Menurut Flippo (2020) apabila presentase tingkat kehadiran berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Perusahaan sangat memerlukan kehadiran karyawan yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kehadiran merupakan hal yang penting bagi perusahaan sehingga menurunnya tingkat kehadiran karyawan tentu akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Meskipun ada karyawan lain yang bisa meng-*handle* sementara tugas dari karyawan yang sedang tidak hadir, namun hasilnya tidak akan maksimal karena setiap karyawan punya tugas dan kewajiban masing-masing. Namun diketahui banyaknya karyawan yang hadir tidak sesuai kewajibannya seperti yang seharusnya karyawan tersebut memiliki kewajiban 6 hari kerja dan 1 hari libur dalam seminggu, tetapi malah hadir 5 hari kerja saja dalam seminggu, sehingga tentu hal tersebut akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena yang berkaitan dengan *work-life balance* pada Locca Sea House Jimbaran berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada Locca Sea House Jimbaran ditemukan pada bermasalahnya keseimbangan waktu karyawan. Karyawan merasa bahwa perusahaan tidak adil dalam memberikan keseimbangan waktu atau kesetaraan antara waktu untuk waktu bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Hal tersebut terjadi karena perusahaan seringkali meminta karyawan untuk lembur atau bekerja di hari libur sehingga karyawan merasa setres dan kelelahan berlebihan.

Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Locca Sea House Jimbaran berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada Locca Sea House Jimbaran ditemukan adanya hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Karyawan berpendapat bahwa adanya hubungan kurang harmonis antar karyawan disebabkan oleh kurangnya rasa kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan kepada karyawan serta kurangnya komunikasi antar karyawan. Seperti saat ada kegiatan perusahaan yang melibatkan banyak karyawan, namun ada beberapa karyawan yang tidak mau saling membantu dalam menyiapkan kegiatan tersebut sehingga persiapannya pun menjadi cukup terhambat.

Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan kompensasi pada Locca Sea House Jimbaran berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada Locca Sea House Jimbaran ditemukan pada bermasalahnya pada pemberian insentif kepada karyawan yang telah bekerja melebihi standar yang ditentukan. Karyawan berpendapat bahwa insentif yang diberikannya tidak sesuai dengan beban pekerjaan serta harapan mereka. Seperti saat karyawan berhasil mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, namun perusahaan tidak memberikan insentif seperti berupa bonus untuk mengapresiasi keberhasilan mereka.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan**

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Locca Sea House Jimbaran”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki keuntungan yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam hal manfaat teoritis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau masukan untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menangani pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Locca Sea House Jimbaran, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dalam hal manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan diskusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi serta dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasarakswati Denpasar

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Menurut Yearta (1995) *goal setting* adalah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Oleh karena itu, goal setting dapat diartikan sebagai penetapan sasaran atau target untuk dicapai oleh setiap individu (Widyastuti, 2021). Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan

dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu (Wahyuni, 2022).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut (Abidin & Sasongko, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan (Mardiani, 2021). Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan (Mundakir, 2018)

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

e) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

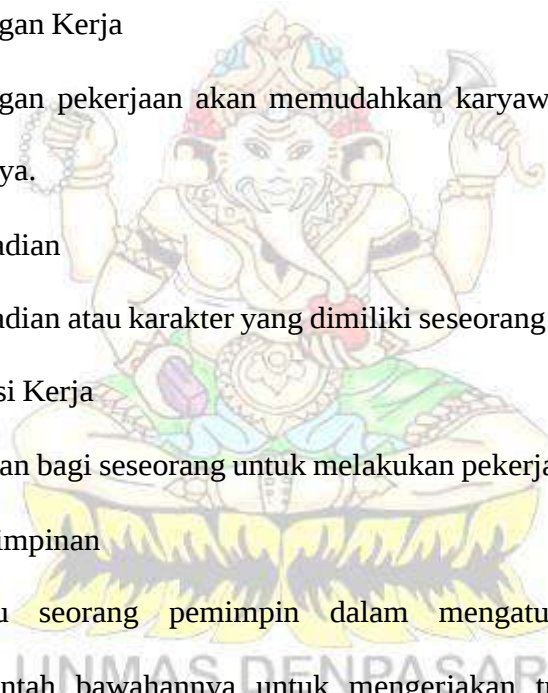
g) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i) Kepuasan Kerja



Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

j) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

k) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

m) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

3) Manfaat Kinerja

Menurut Jufrizen (2021) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

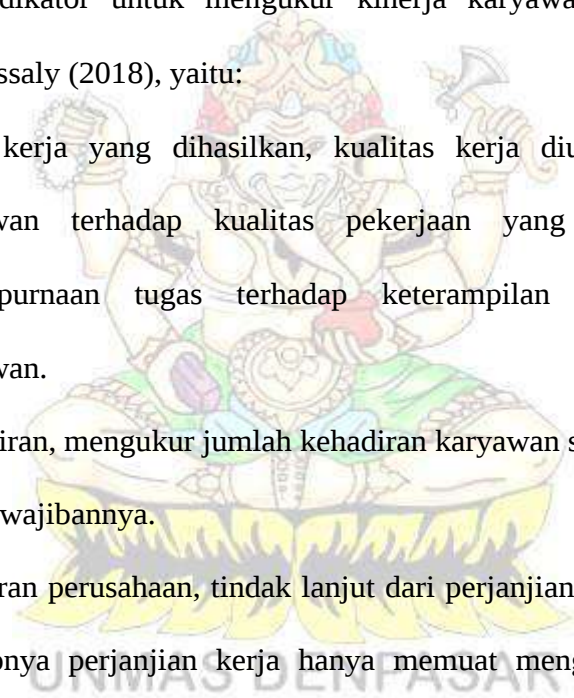
- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

4) Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Kristanti & Pangastuti, 2019).

5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Assaly (2018), yaitu:

- 
- a) Hasil kerja yang dihasilkan, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
 - b) Kehadiran, mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
 - c) Peraturan perusahaan, tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain.
 - d) Komunikasi, memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

2.1.3 *Work Life Balance*

1) *Pengertian Work Life Balance*

work-life balance adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. Menurut Wardani (2021) *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah dapat menjalankan dan mengelola kewajiban sebagai seorang karyawan yaitu bekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan dirinya serta keluarga. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat menciptakan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Work-life balance dapat juga dikatakan sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya (Sidik, 2019).

2) *Faktor-faktor Work Life Balance*

Penelitian yang dilakukan oleh menurut Wardani (2021) Wardani (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu :

a) Jam Kerja

Semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan, maka kehadiran anak dalam keluarga akan menuntut orangtua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, selain itu tantangan yang dihadapi orangtua baik single parent maupun tidak menjadi lebih kompleks.

b) Karakteristik Individu

Individu yang neurotis akan lebih sulit untuk mencapai *work-life balance*, karena kecenderungan dalam merespon situasi ataupun pengalaman dilakukan secara negatif. Sebaliknya individu yang memiliki karakter conscientiousness berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat memfasilitasi pencapaian *work-life balance*. Conscientiousness merupakan ciri kepribadian yang penuh perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggung jawab, dan orientasi pada pencapaian prestasi.

c) Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya ini didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi kerja sama di antara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai-nilai budaya yang telah disepakati akan tumbuh menjadi sistem yang akan menguatkan interaksi seseorang dalam organisasi dan dalam kehidupan keluarga.

Apabila nilai-nilai yang diyakini cenderung sama, maka seseorang akan lebih mudah dalam menjalankan perannya di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

3) **Manfaat *Work Life Balance***

Manfaat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) bagi organisasi menurut Wardani (2021) yaitu:

- a) Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image.
- c) Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan.
- d) Meningkatkan nilai karyawan dan retensi.
- e) Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur.

Sedangkan, manfaat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) bagi karyawan adalah:

- a) Meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan.
- b) Meningkatkan keamanan saat bekerja.
- c) Meningkatkan kontrol karyawan dalam lingkungan kerja.
- d) Meningkatnya kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga berkurangnya tingkat stres dalam bekerja.

4) **Aspek-Aspek *Work-Life Balance***

Work-life balance terdiri dari beberapa aspek yang diungkap oleh beberapa ahli. Menurut Rumangkit (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari aspek-aspek berikut:

a) *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

b) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologi yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. contohnya stres kerja

c) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

5) **Indikator *Work Life Balance***

Ada 3 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* menurut Suhartini (2021) yaitu:

a) *Keseimbangan Waktu (Time Balance)*

Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

b) Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan yang dipilih terhadap *work-life balance*. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

c) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sitinjak, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Mardiani, 2021).

Lingkungan kerja juga dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai (Mardiani, 2021).

2) Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2018) :

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- (a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

3) Prinsip-prinsip Dasar Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah:

a) Tata Letak Ruang.

Tata letak ruang kerja harus ditata sedemikian rupa yang mengacu pada aliran kerja, guna meraih peningkatan efisiensi, efektifitas atau produktivitas kerja. Perusahaan harus menciptakan ruang kerja yang nyaman dan bersih sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat membantu karyawan dalam bekerja. Dengan penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman karyawan akan merasa betah bekerja, hal tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

b) Penerangan.

Penerangan di lingkungan kerja harus diperhatikan dan dibuat cukup baik agar dapat mempermudah karyawan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Buruknya penerangan bukan hanya dapat menghambat penyelesaian pekerjaan karyawan tetapi juga menambah beban karyawan sehingga karyawan harus bekerja ekstra dan berefek samping pada kesehatan karyawan seperti kelelahan dan mengganggu penglihatan karyawan.

c) Sirkulasi Udara.

Udara dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan harus disirkulasikan agar temperatur udara tidak menetap di tempat yang sama sehingga dapat berakibat buruk pada karyawan seperti gangguan pernapasan dan lain sebagainya.

d) Keamanan di Tempat Kerja.

Beberapa faktor harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan keamanan yang lebih adalah peralatan dan mesin kantor terminal file data dan furnitur kantor, semakin berharga suatu perusahaan semakin penting keamanan yang harus diberikan. Pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan dapat menjaga keamanan di tempat kerja, dengan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu konstruksi gedung yang layak untuk ditempati akan membuat karyawan merasa tenteram dan merasa jauh dari ketakutan, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

e) Alat dan Perlengkapan Kerja.

Tujuan penggunaan peralatan sebelum memilih peralatan, tujuan harus ditentukan, misalnya apakah aktivitas pekerjaan hal yang juga perlu dipertimbangkan adalah perusahaan sering memberi dan menyewa peralatan yang terlalu canggih dari pada yang dibutuhkan hanya untuk kebutuhan pemasok, sebaiknya pembelian peralatan baru untuk kantor hendaknya melibatkan pegawai yang akrab dengan aktivitas maupun teknologi yang dibutuhkan.

- f) Menentukan Peralatan Yang Sesuai Setelah Peralatan Ditentukan
- Memilih merek peralatan yang akan digunakan juga menjadi pertimbangan yang penting. Tingkat kegunaan peralatan ketika beberapa merek telah diketahui tingkat kegunaan harus diharapkan memenuhi kebutuhan perusahaan dengan optimal dan mempertimbangkan apakah kegunaan peralatan yang ditawarkan memang sangat diperlukan bagi aktivitas kantor.

4) Fungsi Lingkungan Kerja

Menurut Surajiyo (2020), lingkungan kerja memiliki dua fungsi utama yaitu:

- a) Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.
- b) Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana lingkungan kerja akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespons perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Fungsi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang

diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018), yaitu:

a) Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan antar karyawan.

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Hamali, 2018). Kompensasi juga merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu

sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa (Rijanto, 2020).

2) Tujuan Kompensasi

Menurut Suwanto (2018) kompensasi mempunyai tujuan yaitu:

a) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b) Kepuasan Kerja Karyawan

Bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c) Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

d) Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

e) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

f) Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan

kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

g) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

3) Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rijanto (2020) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan).

a) Kompensasi Langsung (direct compensation) yang terdiri dari :

(a) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

(b) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

(c) Upah Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

- b) Kompensasi Tidak Langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan) yang berupa benefit dan service. Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata.

4) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Winata (2022) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a) Harga Pekerjaan

Pengertian kompensasi yang diberikan untuk karyawan ini dibedakan berdasarkan bagaimana harga perusahaan. Pekerjaan yang berat tentu akan mendapat kompensasi yang berbeda daripada pekerjaan yang ringan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memastikan bahwa uang yang mereka keluarkan untuk kompensasi sesuai dengan kerja keras atau usaha yang diberikan oleh karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebagai perkiraan berapa harga yang layak diberikan

sebagai kompensasi, tentu saja suatu perusahaan melihat dari tingkat kesulitan, kerumitan, dan keahlian yang dimiliki atau dibutuhkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan.

b) Sistem Kompensasi

Setelah menentukan harga pekerjaan, perusahaan akan membuat sistem kompensasi yang mendetail dengan dasar yakni prestasi dan waktu. Ukuran prestasi ini digunakan untuk memberikan motivasi untuk para karyawan agar meningkatkan performa kinerja masing-masing karyawan. Sedangkan sistem waktu didapatkan karyawan jika mereka bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, biasanya diberikan dalam bentuk uang lembur.

c) Tingkat Hidup

Tingkat hidup masyarakat sekitar juga jadi faktor penyusun kompensasi dan gaji. Sebuah perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan lingkungan tempat perusahaan tersebut berada. Biasanya yang menjadi patokan adalah upah minimum regional (UMR). Besaran UMR di wilayah sekitar tentu sangat menentukan bagaimana perusahaan tersebut menghitung kompensasi, gaji, dan upah karyawannya

d) Tingkat Kompensasi di Perusahaan Lain

Selain itu, perusahaan juga bisa membandingkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain untuk tipe kerja yang sama untuk memberikan pengertian kompensasi kepada karyawannya. Selain gaji,

persaingan kompensasi di satu perusahaan dan perusahaan lain dengan beban kerja yang sama juga menentukan kompensasi.

e) Kemampuan Perusahaan

Tentu saja semua faktor penyusunan tersebut disesuaikan dengan bagaimana kemampuan suatu perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada keuntungan atau profit, pemasukan, dan banyak hal yang didapat perusahaan.

f) Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan juga akan memberikan kompensasi sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Biasanya, mengenai upah, gaji, atau kompensasi, memang sudah diatur di dalam perundang-undangan yang berlaku dan harus dipatuhi seluruh perusahaan. Karena akan ada sanksi ketika perusahaan melanggar undang-undang yang berlaku

5) Indikator-indikator kompensasi.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Afandi (2021) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

a) Gaji.

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

b) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

c) Insentif.

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d) Tunjangan.

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

e) Fasilitas.

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah (2022) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.” Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik metode random sampling dalam menentukan sampel dengan mengambil sampel sebanyak 50 karyawan coffeshop dari 75 populasi yang merupakan karywan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *work-life balance*, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen *work-life balance*. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan teknik analisis data uji t dan analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2022 dan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling dan lokasi penelitiannya dilakukan pada coffe shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) dengan judul “Dampak *Work-Life Balance* dan Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yang berarti semua karyawan yang bekerja di Middle East Pharmaceutical & Chemical Ind. & Med. Appliances (Med Pharma), Pharmaceutical industries dijadikan sebagai populasi penelitian. Sebanyak 315 karyawan diundang untuk berpartisipasi dalam survei, dan akhirnya 283 responden mengembalikan kuesioner yang dapat digunakan, yang merupakan tingkat pengembalian sebesar 89%. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

semakin baik *work-life balance*, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen *work-life balance*. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2019 dan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dan lokasi penelitiannya dilakukan pada Middle East Pharmaceutical & Chemical Ind. & Med. Appliances (Med Pharma).

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani (2021) dengan judul “Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri”. Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Gunanusa Eramandiri bagian produksi yang terdiri dari 57 orang. Dengan menggunakan metode sampel jenuh, peneliti ingin memastikan bahwa semua anggota populasi terlibat dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program komputer IBM SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen *work-life balance*. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan metode sampel jenuh dalam menentukan sample, sedangkan perbedaannya ada pada tahun dilakukannya penelitian yaitu di tahun 2021 dan lokasi penelitiannya dilakukan pada PT. Gunanusa Eramandiri).

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019) dengan judul ” Pengaruh Kemampuan, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur”. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode target population dengan syarat-syarat tertentu. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan wanita yang bekerja di Kantor BMT Permata Jatim selama lebih dari dua tahun, telah menikah, dan memiliki anak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di Kantor BMT Permata Jatim yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Populasi ini digunakan untuk membuat generalisasi dan kesimpulan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Analisis ini bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang ada dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil penelitian diperoleh bahwa kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim sedangkan kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen *work-life balance*. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2019 dan menggunakan metode target population dalam menentukan sampelnya serta lokasi penelitiannya dilakukan pada PT. Gunanusa Eramandiri).

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Mundung (2022) dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa". Teknik metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, di mana seluruh jumlah populasi, yaitu 40 orang

pegawai, diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen *work-life balance*. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini peneliti juga sama-sama menggunakan metode sampel jenuh dalam menentukan sample, sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2022 dan menggunakan metode target population dalam menentukan sampelnya serta lokasi penelitiannya dilakukan pada Kantor Kementerian Agama di Minahasa.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sukmadewi (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Pada Yan’s House Hotel Kuta Bali.” Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah metode sampel jenuh. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Yan's House Hotel Kuta Bali yang berjumlah 43 orang. Dengan menggunakan metode sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan person organization fit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan penelitian ini dilakukan juga pada tahun 2023, dalam penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda serta sama-sama menggunakan metode sampel jenuh dalam menentukan sample, sedangkan perbedaannya ada pada lokasi penelitiannya dilakukan di Yan's House Hotel Kuta Bali.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Haryati (2019) dengan judul penelitian “Dampak Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk.” Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah convenience sampling. Convenience sampling adalah metode pengambilan sample yang dilakukan dengan memilih subjek penelitian yang paling mudah dijangkau atau yang paling mudah diakses. Dalam penelitian ini, sample diambil dari karyawan PT Aneka Gas Industry Tbk berjumlah

35 orang yang merupakan seluruh karyawan PT Aneka Gas Industry Tbk. Metode ini dipilih karena memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data dari subjek penelitian yang tersedia dengan mudah dan cepat. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga sama-sama menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2019 dan dalam penelitian ini menggunakan metode convenience sampling dalam menentukan sample dan lokasi penelitiannya dilakukan di PT Aneka Gas Industry Tbk.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort Nusa Dua”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik ini memilih seluruh populasi karyawan yang berada di The Crystal Luxury Bay Resort pada tahun 2021, dengan jumlah karyawan sebanyak 62 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi parsial, analisis regresi korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji t-test, dan uji F-test.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di The Crystal Luxury Bay Resort.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dalam menentukan sampel dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji t. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2021 dan lokasi penelitiannya dilakukan di The Crystal Luxury Bay Resort.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik ini memilih seluruh populasi karyawan yang berada di PT. Coco Prima Lelema Indonesia pada tahun 2019, dengan jumlah karyawan sebanyak 66 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Multikolinearitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dalam menentukan sampel dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji multikolinearitas. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2019 dan lokasi penelitiannya dilakukan di PT. Coco Prima Lelema Indonesia.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2019) dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Penelitian ini menggunakan teknik sampel validitas,

di mana 30 orang diambil sebagai sampel dari total populasi sebanyak 145 orang karyawan PT PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, 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, sementara variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Selain itu dalam penelitian teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun dilakukannya penelitian yaitu di tahun 2019 dan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel validitas dalam menentukan sampel serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sovyanti (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Potato Head Beach Club Bali”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik ini memilih seluruh populasi karyawan yang berada di Potato Head Beach Club Bali, dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis determinasi berganda, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Potato Head Beach Club Bali.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompensasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda. Selain itu penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 serta menggunakan metode jenuh dalam menentukan sampel. Sedangkan perbedaannya ada lokasi penelitiannya yang dilakukan di Potato Head Beach Club Bali.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Raheni (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan pada

Villa Semana Resort & Spa.”. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus. Artinya, seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Dalam hal ini, jumlah populasi yang dijadikan sampel adalah 47 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji f (F-Test), dan uji t (t-test).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Semana Resort & Spa.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompensasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji t. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2021 dan teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus dalam menentukan sampel dengan lokasi penelitian pada Villa Semana Resort & Spa

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Purba (2020) dengan judul “Analisis Efek Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sago Nauli.”. Teknik pengambilan

sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sago Nauli pada tahun 2020 sebanyak 180 karyawan. Sampel diambil berdasarkan teknik proportional random sampling menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh total sampel sebanyak 124 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sago Nauli.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompensasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, uji t. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2020 dan teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling dalam menentukan sampel dengan lokasi penelitian pada PT. Sago Nauli.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample nonprobability dengan metode purposive sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian

ini adalah 162 pegawai dari seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang yang berjumlah 272 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). SEM digunakan untuk menguji hipotesis dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut.

Hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompensasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun dilakukannya penelitian yaitu di tahun 2018 dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu Structural Equation Modeling (SEM) dan teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample nonprobability dan lokasi dilakukannya penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sampling total atau sensus. Artinya, semua karyawan yang bekerja di Perusahaan Warunk Bendito dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 34 orang.

Alat analisis yang digunakan adalah program komputer SPSS versi 22.00. Alat ini digunakan untuk melakukan perhitungan dan analisis data yang diperoleh dari Warunk Bendito Manado. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien regresi dan uji t untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Warunk Bendito Manado, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan kinerja mereka.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompensasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji t. Sedangkan perbedaannya ada pada tahun di lakukannya penelitian yaitu di tahun 2019 dan teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dalam menentukan sampel dengan lokasi penelitian pada Warunk Bendito Manado.