

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada manajemen orang/individu/kelompok. Sangat membantu untuk memulai dengan apa yang dilakukan manajemen manajer untuk memahami apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia. Seorang manajer bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler (2020), setuju bahwa dalam mengelola organisasi melalui proses manajemen, diperlukan lima tugas penting seperti; Perencanaan, Pengorganisasian, Staf, Memimpin, dan Pengendalian.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan kompensasi yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena kompensasi sangat diperlukan untuk memacu

kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing khususnya di bidang organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2019). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dsb.

Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Kinerja karyawan sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Silaen (2021), menyatakan jika kinerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan kinerja karyawan ini sangat berkaitan dengan inti dari perusahaan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan,

sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Kebanyakan pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2018) bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Selain itu menurut Sedermayanti (2017) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison dkk, (2018). Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan, apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut di perhatikan oleh pimpinan perusahaan. Adapun penurunan kinerja karyawan yang dapat diTarik dari daftar absensi Karyawan yang dilakukan dengan *Human Resource Departement* (HRD) dari Holiday Inn Resort Barun Bali yang menyatakan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	110	15	108	7.2
2	Februari	110	15	108	7.2
3	Maret	112	15	105	7.0
4	April	109	15	104	6.9
5	Mei	109	15	85	5.7
6	Juni	109	15	71	4.7
7	July	105	15	95	6.3
8	Agustus	105	15	119	7.9
9	September	105	15	85	5.7
10	Oktober	105	18	98	6.5
11	November	102	18	95	6.3
12	Desember	102	20	90	6.0
Total				1163	78
Rata-rata				96.9	6.46

Sumber : Holiday Inn Resort Baruna Bali, 2023

Dari tabel diatas diatas terlihat bahwa Tingkat absensi yang terjadi selama satu tahun pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali mengalami fluktuasi Dimana rata – rata presentase kehadiran karyawan perbulan seharusnya adalah

6.46% ,namun di beberapa bulan dengan presentase kehadiran mengalami penurunan dengan absensi terendah terdapat pada bulan Juni yaitu 4.7% .

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat stres yang terjadi pada karyawan didalam suatu perusahaan, setiap individu terikat pada suatu kelompok ataupun perusahaan,dapat menjadi suatu sumber stres bagi individu lain,begitu pula dalam dunia kerja, setiap karyawan dapat menjadi sumber stres bagi karyawan lainnya yang berada dalam satu perusahaan yang sama. Apabila beban kerja yang diterima oleh karyawan melebihi dari kemampuan karyawan maka akan menyebabkan *overload job*, sehingga karyawan akan mudah merasa kelelahan yang sangat berlebihan. Hal tersebut sangat memunginkan kinerja dan produktivitas menurun

Output yang dihasilkan karyawanlah yang menyokong berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan roda bisnis, seorang karyawan yang tinggilah yang dapat mampu menghasilkan produk – produk yang sesuai dengan keterampilan ataupun kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tidak memakan waktu yang lebih lama dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan.Menurunnya kinerja karyawan akibat stres kerja. Penyebab stres kerja yang sering dirasakan oleh karyawan yaitu pada umumnya berasal dari terlalu banyak nya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan ataa pekerjaan tersebut.di. selain itu adanya complain dari comsumen atau pun dari manajemen terkait kinerja dan dituntut untuk selalu

sempurna mengakibatkan stres kerja terjadi. Hotel Holiday Inn resort Baruna Bali dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Pada wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali, sekitar 51% yang menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka terima melebihi kapasitas harian yang semestinya dikerjakan. Faktor utama yang mengakibatkan adanya *overload* ini adalah tuntutan kerja dari manajer yang terlalu tinggi, yang lebih membebankan pekerjaannya kepada 2-3 orang individu yang dianggap lebih baik dalam mengerjakan tugas dari pada membagi sama rata karena manajer merasa kapasitas kerja karyawan lain kurang memadai/ mumpuni. Selain itu, faktor ketidak pastian ekonomi yang berasal dari internal karyawan juga mengakibatkan karyawan kurang fokus didalam mengerjakan pekerjaannya, perasaan takut akan digantikan oleh SDM baru yang kualifikasinya lebih baik, mengakibatkan stres yang membuat kinerja menurun akibat kekhawatiran yang tidak pasti. Tingkat stres kerja juga dapat dilihat dari daftar kehadiran karyawan yang di sebabkan oleh faktor cuti sakit atau pun cuti bergilir yang diberikan oleh pihak manajemen disesuaikan dengan kebutuhan karyawan

Menurut Damri (2017) dikatakan bahwa tingkatan hasil kinerja karyawan yang dirasakan setiap sumber daya manusia dalam bekerja dapat mempengaruhi munculnya sebuah permasalahan dalam organisasi, sehingga

kinerja dari karyawan harus dapat dikelola dengan baik agar efektifitasnya tidak menurun. Karyawan adalah aset penting bagi suatu perusahaan, dikarenakan karyawan adalah peran utama untuk memutar roda perkembangan bisnis dari suatu perusahaan, pastinya akan sangat merugikan perusahaan jika karyawan-karyawannya memiliki kinerja kerja yang rendah.

Stres kerja sebagai salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, juga memegang peran penting, dikarenakan jika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi pada pekerjaannya maka akan dapat menimbulkan efektivitas kerja yang menurun. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus mampu mengelola stres dari tiap tiap karyawannya, menyesuaikan beban pekerjaan, dan memberikan waktu untuk beristirahat untuk para karyawannya

Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung dalam penelitian Massie (2018), dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam penelitian Kuong (2016), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Moorhead (2013), menyatakan bahwa suatu pekerjaan bergantung pada

kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami.

Berdasarkan hasil penelitian Sunarto (2019) didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan di Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,60, hal ini berarti nilai korelasi yang didapatkan cukup tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Matindas dkk (2018) didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara beban kerja fisik dan stres kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai correlation (r) sebesar 0,680.

Sedangkan berdasarkan penelitian hasil penelitian Salmon (2014) didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Pt. Tirta Investama Airmadidi. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas terdapat perbedaan antara hasil dari tiap-tiap penelitian yang dilakukan, maka dari itu peneliti ingin melihat lebih jauh mengenai hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan studi meta-analisis, yang dimana ini bertujuan untuk melihat lebih jauh lagi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung

adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan. Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di lingkungan kerja. Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman. Sebagai hasil dari pengurangan ketidakhadiran karena hari libur yang lebih sedikit, peningkatan produktivitas, kualitas yang lebih baik dan biaya medis dan asuransi yang lebih rendah, kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, keuntungan lingkungan kerja yang sehat dan aman akan diperoleh selain rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih tinggi karena peningkatan citra perusahaan.. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja.

Menurut Soetjipto (2004) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun

tidak langsung terhadap organisasi atau instansi perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang sesuai bagi karyawan, hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurun nya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik. Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan

yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan. Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan. Sistem kompensasi mengandung sangat nyata yang mengkomunikasikan, di balik nilai instrumental mereka, filosofi, sikap, serta keinginan manajemen. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui

kegiatan yang disebut bekerja Nawawi, (2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (2009).

Adapun fenomena masalah yang terjadi pada Holiday Inn Resort Baruna Bali dari faktor stres kerja adalah jam kerja yang terlalu Panjang yang mengakibatkan karyawan selalu merasa tidak bersemangat saat bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun, selain jam kerja yang panjang, beban kerja yang terjadi mengakibatkan karyawan sulit untuk mengatur porsi kerja dengan jadwal libur yang tidak sesuai, Jumlah pekerjaan yang banyak membuat karyawan kelelahan sehingga sering terjadi kesalahan disaat bekerja. Stres kerja membuat karyawan mudah lupa terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Selain itu Adapun beberapa hal yang diakibatkan oleh stres kerja pada karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali, diantaranya : 1) Kelelahan, 2) Sakit Kepala, 3) Merasa mudah lelah, 4) Sulit berkonsentrasi.

Selain faktor stres kerja, kompensasi juga menjadi salah satu fenomena masalah yaitu keterlambatan penerimaan insentif bagi karyawan hal ini

mengakibatkan menurunnya semangat para karyawan untuk bekerja sehingga kinerja karyawan pada perusahaan menurun. Selain itu kompensasi yang terkadang tidak sesuai dengan beban kerja yang telah dijalani oleh karyawan menjadi salah satu faktor penurunan Kinerja karyawan di suatu perusahaan ataupun organisasi. Selain fenomena stres kerja dan kompensasi karyawan, lingkungan kerja yang bising serta pengap dan kurangnya pencahayaan yang baik pada ruangan tempat bekerja membuat penurunan pada kinerja karyawan. Suasana kerja yang terlalu tegang, ataupun kurangnya solidaritas terhadap sesama karyawan juga menjadi faktor pendukung.

Penurunan kinerja karyawan diperkirakan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada 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.

Kemudian 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.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani, (2019) Mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan Irmayanti, (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dukungan dari hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah stres kerja berpengaruh negative atau positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali .
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan Kompensasi 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.

b. 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.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali 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.

b. 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.

c. Bagi Mahasiswa

Lewat penyusunan skripsi ini, mahasiswa menerapkan bidang ilmunya secara praktis. Mahasiswa menganalisis fenomena atau permasalahan tertentu sesuai dengan bidang keilmuannya. Setelah mempelajari ilmu di kelas, mahasiswa menerapkan teori dalam penulisan. Sehingga, skripsi ini lah yang menjadi bukti kompetensi mahasiswa dalam menguasai bidang ilmunya. Penulisan skripsi ini diharapkan membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan berpikir kritis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (2015) tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan . *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan 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.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. 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 (2019). Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yakni “*management*” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Kesimpulannya adalah manajemen dapat 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.

B. 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)

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) 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.

2.1.2 Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja Menurut Hasibuan (2017) mengidentifikasi stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, serta

ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan Handani dan Andani (2019).

Menurut Priansha (2017) stres kerja merupakan ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Kata stres berasal dari bahasa latin “stringere” artinya tekanan. Muncul reaksi stres tentu saja tidak diharapkan orang-orang bisa disebabkan karena tuntutan kerja yang tinggi dari lingkungan sekitar terhadap seseorang sehingga keseimbangan antara kemampuan dan kekuatan Badu dan Djafri (2017) .

Dapat disimpulkan stres adalah bentuk reaksi terhadap permasalahan yang mengakibatkan sakit kepala, nyeri dada dan lain-lain. Menurut Saleh dan Russeng (2020) stres dianggap sebagai sinonim dengan kesusahan dan mendefinisikan sebagai ketegangan atau ketegangan fisik, mental, dan emosional. Dimana kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan lebih besar melebihi sumber daya pribadi. Sehingga stres dapat dimasukkan ke dalam hal negatif dan efek positifnya diabaikan.

B. Dimensi Stres Kerja

Menurut Priansha (2017) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor lingkungan

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan system politik maupun penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas menjadi faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antara tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan hubungan antar pribadi merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang

dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3. Faktor Individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan yang merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

C. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018) adalah:

1. Tuntutan tugas

Faktor yang berkaitan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

D. Dampak Stres Kerja

Menurut Tewal (2017) dampak stres kerja banyak dan bervariasi diantaranya berdampak positif dan negatif. Stres kerja karyawan yang berdampak positif terhadap organisasi, yaitu:

1. Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak kinerja di masa selanjutnya.
2. Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih Panjang.
3. Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan bukan sebagai tekanan.

Beberapa dampak negative yang timbul oleh stres kerja dapat berdampak pada :

1. Menurunnya tingkat produktivitas karyawan
2. Kurang efektifnya organisasi
3. Masalah kepuasan kerja karyawan
4. Meningkatnya ketidakhadiran

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh

kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja.

B. Faktor – 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 serta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerja yang 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

C. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020), 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.

2.1.4 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa. Menurut Suparyadi (2018) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial

Menurut Rivai dalam Sinambela (2021) 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.

Jadi kesimpulan pengertian kompensasi menurut para ahli diatas, Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut.

B. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Sedamayati (2018), mengatakan ada beberapa jenis kompensasi, diantaranya :

1. Kompensasi Tidak Langsung.

Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja. a. Jaminan asuransi b. Jaminan keamanan pegawai c. Jaminan cuti d. Jaminan kafetaria, Jam kerja sesuai

2. Kompensasi Pelengkap.

Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah

C. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan

1. Kemampuan untuk membayar. Ini menjadi faktor utama pastinya. Perusahaan pasti tidak akan membayar kompensasi melebihi kemampuan.
2. Produktivitas dan kinerja karyawan, tentunya yang produktivitasnya lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih banyak ketimbang yang lainnya.
3. Posisi, jabatan, dan beban kerja, semakin tinggi jabatan, semakin banyak beban kerja maka kompensasi yang diterima juga semakin besar.

D. Indikator Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan

1. Performa pekerja

Ketika seorang karyawan puas dengan kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja, mereka bekerja lebih baik.

Adanya kompensasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sportif dan kompetitif dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Terbentuk Ikatan Kerja

Perusahaan memberikan bonus kepada karyawannya agar karyawan memiliki hubungan yang baik dan profesional dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Motivasi

Ketika lingkungan kerja sportif dan kompetitif, karyawan ini lebih termotivasi dan antusias dalam bekerja. Ia juga berusaha untuk menjadi lebih baik lagi di masa mendatang, sehingga meningkatkan nilai perusahaan bagi masyarakat luas.

4. Kepuasan Kerja

Perusahaan yang membayar karyawannya akan menimbulkan kesenangan. Karena perusahaan puas dengan kinerja dan komitmen karyawannya. Karyawan merasa puas karena mereka dihargai di tempat kerja mereka.

5. Mendorong Pertumbuhan Perusahaan

Kepuasan karyawan terhadap remunerasi yang diterimanya dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi perusahaan.

Terakhir, menawarkan kompensasi ini dapat meningkatkan stabilitas di perusahaan.

6. Disiplin Kerja

Jika gaji karyawan sesuai dengan kepuasan mereka atau bahkan melebihi itu, motivasi tidak hanya meningkat di antara karyawan. Disiplin kerja juga meningkat. Karyawan akan terus bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga hak-hak yang diterimanya lebih sesuai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020), 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), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut Estiningsih (2018), 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.

Disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim.

Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

B. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) 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 keputuhan 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.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2018) 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.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Hasil temuan penelitian Fiansi dan Sarifuddin (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja 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 Sulastri (2020), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu”. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh

dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai $< (-6.829 < 2.0422)$ dan $(sig = 0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja () yaitu $< (- 2.461 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X1).

3. Hasil temuan penelitian Setyawati, dkk. (2018) yang berjudul “Stres 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 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 menggunakan variabel disiplin kerja.

4. Hasil temuan penelitian Steven, dkk. (2020). Dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara” lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. Metode pengumpulan data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan Telkom Witel Jakarta Utara sebanyak 190 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 46 butir pernyataan dengan skala likert 6 poin. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
5. Hasil temuan penelitian Ajeng (2020). Dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini berlokasi di PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara. Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara yang berjumlah 120 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner yang memuat empat variabel yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, konflik kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan, dan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

6. Hasil temuan penelitian Sugiarti (2020). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet”. Penelitian ini dilakukan di PT. Sukses Expamet yang terletak di Surabaya – Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,815 > 2,006)$.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,358 > 2,006)$. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,506 + 0,426X_1 + 0,366X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(43,076 > 2,780)$.

7. Hasil temuan 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, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel 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.

8. Hasil temuan 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.

9. Hasil temuan 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 73 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel penelitian sebanyak 30 responden. Tempat penelitian terdahulu pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT Mega Tiara Sinar Abadi Cabang Imabonjol. Penelitian saat ini tidak meneliti tentang variabel stres kerja namun pada penelitian terdahulu peneliti meneliti tentang variabel stres kerja. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
10. Hasil temuan 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 sampel 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.

11. Hasil temuan 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.

12. Hasil temuan 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 sampel 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.

13. Hasil penelitian sebelumnya oleh Alvi, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah pada Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. P Kompensasi merupakan suatu hal penting yang harus diberikan kepada karyawan secara wajar, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan karyawan dalam memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) sebanyak 110 orang yang digunakan sebagai bahan analisis. Konsep kompensasi variabel terdiri dari tiga dimensi meliputi kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan non finansial. Variabel kinerja terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keandalan, pengetahuan, dan kerjasama. Analisis yang digunakan adalah

analisis deskriptif. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, korelasi, dan determinasi. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS Statistics 20.0 dan menghasilkan persamaan $Y = 24,662 + 0,543$ yang berarti dengan peningkatan kompensasi sebesar 24,662 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,543.

14. Hasil penelitian sebelumnya oleh Dwianto (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA”. Penelitian ini berlokasi di Jababeka, Cikarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang mana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24.
15. Hasil penelitian sebelumnya oleh Suwati (2021). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda”. Penelitian ini berlokasi pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.