

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pendapat Kurnia Wijaya (2018). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengedalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut Pendapat Susanto (2019). Sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan pengendalian dan pelaksanaan operasional organisasi. (Sugiarti :2018)

Saridawati (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Pratama (2020), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi

secara produktif, efektif, dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Sugiarta. (2018).

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat Menurut Mangkunegara (2017), juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya dan meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar sebagai suatu Badan Usaha Simpan Pinjam yang dimiliki oleh Desa Adat yang berfungsi dan bertujuan utama untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat Desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal yang efektif. LPD Desa Adat

Padangsambian Denpasar mempunyai peran sebagai lembaga yang berperan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi kerakyatan. Selain itu menurut Keputusan Kepala Daerah Tingkat I Bali nomor 972 Tahun 1984 disebutkan LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar adalah alat Desa dan merupakan unit operasional serta berfungsi sebagai wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat berharga lainnya dan selanjutnya Perda Tingkat I Bali nomor 8 Tahun 2002 LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar merupakan badan usaha keuangan milik Desa yang melaksanakan kegiatan usaha dilingkungan Desa untuk Krama desa. LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar dengan jumlah karyawan 32 orang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar, peneliti menemukan fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target jumlah nasabah, Penyaluran dana (Kredit), Jumlah tabungan selama periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 dan belum sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini disebabkan karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target pencapaian jumlah nasabah yang belum tercapai maupun realisasi jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat.

Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh terhadap waktu yang di perlukan untuk memperoleh nasabah dan menyalurkan kredit ke masyarakat.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kerja karyawan
LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar
Tahun 2020 – 2022

No	Tahun	Jenis	Target	Realisasi (Rp)	%
1	2020	Kredit	Rp. 300,000.000	Rp. 192.000.000	64,00%
		Nasabah	70 nasabah	48 nasabah	68,57
2	2021	Kredit	Rp. 300.000.000	Rp. 235.000.000	78,33
		Nasabah	70 nasabah	52 nasabah	74,28
3	2022	Kredit	400.000.000	Rp. 255.000.000	63,75
		Nasabah	100 nasabah	63 nasabah	63,00%

Sumber : LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar, 2022

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target kerja masih berfluktuatif dari tahun ke tahun, bahkan untuk tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 untuk jumlah kredit dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar mengalami ketidakstabilan yang tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya faktor dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan bersama keluarga, sehingga karyawan sering mencuri waktu untuk bekerja sampingan. Demikian juga ketegasan dari seorang pimpinan didalam berkomunikasi dirasakan kurang bagi karyawan sehingga karyawan akan ragu ragu didalam mengambil keputusan terhadap masalah yang ditemukan, dan hubungan sesama rekan kerja dirasakan kurang terjalin dengan baik. Bila hal ini dibiarkan dengan begitu saja secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Human Relations* menurut Andayani (2020). *Human Relations* dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan

dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Menurut Effendi (2015) Apabila seorang karyawan memiliki *Human Relations* yang baik maka akan mempermudah menjalin kerjasama antar individu maupun kelompok dan membuat suasana kerja menjadi harmonis, mendorong kerjasama yang produktif serta kreatif untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya menurut Effendi (2015), *Human Relations* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, dan dalam kegiatan *Human Relations* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Sehingga dalam kegiatan *Human Relations* tidak terlepas dari keberadaan pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Sedangkan Menurut Widjaja (2016) *Human Relations* adalah hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati. Proses rohaniah dengan perasaan bahagia ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam hubungan komunikatif yakni komunikasi antar persona yang sifatnya dialogis, sehingga masing-masing tahu, sadar, dan merasakan efeknya. Jika semua merasa bahagia, maka kegiatan human Relations itu berhasil. Apabila tidak menimbulkan rasa puas, maka *human Relations* itu gagal (Effendy, 2015).

Hasil penelitian sebelumnya pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh: Pratiwi (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh *Human Relations* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Komersil). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relations* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Permatasari (2022), penelitian Putri (2020), penelitian oleh Sahbuddin (2020) dengan hasil penelitian yang sama dimana *Human Relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik tingkat *Human Relations* antar karyawan maka akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh: Hutagalung dan Humaizi (2021) Dengan judul penelitiannya Pengaruh *Human Relations* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (WIKA Beton) Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti *Human Relations* berpengaruh tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Beton TBK (WIKA Beton) Binjai sebesar 46,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar permasalahan mengenai *Human Relations* baik antar individu maupun kelompok seperti kurangnya keterbukaan komunikasi sehingga menyebabkan hubungan antara pimpinan dan karyawan serta karyawan terhadap karyawan berjalan kurang baik, perselisihan pemahaman yang menyebabkan hubungan antara karyawan menjadi kurang baik sehingga para karyawan malas untuk bekerja, benturan kepentingan yang disebabkan oleh penerapan *work life balance* pada sebagian karyawan dimana seseorang memiliki tingkat keterlibatan dengan peran ganda yang dimiliki guna menyeimbangkan antara

tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu serta keluarganya, perbedaan ide dan pendapat antar individu, lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sehingga diperlukan penilaian mengenai *human Relations* agar pimpinan dapat mengetahui serta memberikan solusi apabila terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *human Relations* dalam suatu organisasi.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Nasution, (2016) kompensasi yaitu suatu hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama seorang karyawan/karyawan (Ardana dkk, 2018). Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Menurut Mulyadi (2017), ada beberapa

tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu: (a) meningkatkan kesejahteraan karyawan, (b) memotivasi karyawan, (c) Peningkatan kinerja, (d) memperoleh karyawan yang bermutu.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawarman (2020), dengan penelitiannya yang berjudul: Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada ud. Galilea) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Asriani. (2021), Arif, dkk. (2021) penelitian Hardina dan Vikaliana (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Andani (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan pemberian kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar, permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yaitu pemberian gaji dan insentif yang diterima setiap bulan sejak tahun 2018 adalah rata-rata yaitu sejumlah Rp. 1.700.000 dimana gaji yang diterima karyawan berada di bawah UMR Kota Denpasar dan apalagi pada kondisi pandemic Covid 19 adanya penurunan dalam pemberian gaji karyawan yaitu karyawan hanya menerima gaji setiap bulannya rata-rata Rp. 1.000.000 dan pada awal tahun 2021 dan sampai pada tahun 2022 kondisi ekonomi sudah mulai membaik karyawan menerima gaji rata-rata Rp. 1.500.000 dan tidak sesuai dengan UMR kota Denpasar yaitu sebesar yang

sebesar Rp 2,516,971, dan Penetapan UMR tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Provinsi Bali. Karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar, adapun sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga diteliti dari beberapa faktor – faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar tersebut.

Salah satu Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja (Husnah, dkk. 2018). Menurut Nabawi (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mangkunegara (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Muhammad, dkk, 2016). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Halik, dkk. (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Budianto dan Katini (2017), dan Sunarsi, dkk (2020). Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, Aprillia (2017), yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang kurang baik yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar, bahwa kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tidak begitu harmonis. karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya. Seperti misalnya terjadinya keluhan atau rasa ketidakpuasan nasabah terhadap pelayanan yang diberikan terutama pada nasabah yang mengalami kemacetan dan ketidakmampuan nasabah untu membayar tunggakan kredit dan menabung sehingga disini mereka sering lempar tanggung jawab dan tidak adanya kerja sama yang baik

antar karyawan terhadap masalah yang terjadi. Disamping itu pula temuan peneliti adanya keluhan beberapa karyawan mengenai ruangan kerja yang panas dan pengap. Dimana hal ini membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dan adanya beberapa alat kerja seperti komputer, sampai dengan kendaraan operasional sudah tidak berfungsi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terhadulu dan fenomena yang terjadi maka penelitia tertarik melakukan peneliti tentang **“Pengaruh *Human Relations*, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar ?
- 2) Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar ?
- 3) Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar ?

1.3 Tujuan Peneliti

Berdasarkan perumusan masalah peneliti,maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relations* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar.

- 2) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar.
- 3) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan *Human Relations*, Kompensasi, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar.

Manfaat bagi LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui *Human Relations*, Kompensasi, Lingkungan kerja sebagai faktor pendukung.

c) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Teory*

1) *Pengertian Goal Setting Teory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (yusuf,2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan..

Menurut (Efni, dkk 2017) *goal setting theory* Teori pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan perilaku, ini berarti bahwa seorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut (yusuf, 2018) Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Sebuah

organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Azhari (2020), peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan terhadap perusahaan untuk dapat bertahan dalam sesuatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagian acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Dessler (2016), Dapat disimpulkan bahwa hasil kerja

merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan menurut Mekta (2017), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja dan demografi.

b) Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Terdiri dari tiga struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan maupun imbalan.

Ketiga faktor diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari internal karyawan. hal tersebut dapat ditunjukan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi.

3) Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kinerja melalui indikator – indikator kinerja karyawan Menurut Mekta (2017):

a) Kuantitas kerja karyawan

Mutu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Kualitas kerja karyawan

Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil mendekati sempurna.

c) Efisiensi karyawan

Tiap sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik secara maksimal oleh karyawan.

d) Usaha karyawan

Karyawan dapat berusaha lebih keras daripada yang seharusnya diharapkan oleh perusahaan.

e) Standar profesional karyawan

Karyawan memegang standar profesional dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

f) Kemampuan karyawan

Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g) Ketepatan karyawan

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mempunyai kreatifitas tinggi.

2.1.3 *Human Relations*

1) **Pengertian *Human Relations***

Human Relations adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan budaya dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikal maupun horizontal. *Human Relations* adalah, hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2016).

Human Relations adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama (Hasibuan, 2017). *Human Relations* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan (Onong, 2016).

Menurut Effendi (2018), *Human Relations* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *Human Relations* dengan baik. Dalam kegiatan *Human Relations* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara

individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik budaya ekonomis, psikologis maupun budaya sosial. *Human Relations* mempunyai fungsi untuk memotivasi para pegawai, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat

Human Relations berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Human Relations* merupakan bentuk interaksi antara seseorang dengan orang lain, ditinjau dari kepemimpinannya yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai budaya ekonomi, psikologis dan sosial.

2) Teknik-teknik *Human Relations*

Human Relations dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2016). *Human Relations* dalam derajat intensitas yang tinggi, dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Orang tidak akan membiarkan dirinya dilanda masalah dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang merenung, murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Frustrasi itu diderita oleh pegawai, apalagi jika

jumlahnya banyak ini akan mengganggu jalannya organisasi akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani pegawai yang frustrasi dengan tindakan kekerasan disinilah pentingnya peranan *Human Relations*, ia harus membawa penderita dari *problem situation* kepada *problem solving behaviour* (Onong, 2016).

Human Relations dalam kegiatannya ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang menderita frustrasi yakni apa yang disebut konseling, yang bertindak sebagai konselor bisa pemimpin organisasi, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya. Konseling bertujuan membantu konseli, yakni pegawai yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. *Human Relations* dalam kegiatannya terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah *directive counseling*, yakni konseling yang langsung terarah, dan *non directive counseling* yakni konseling yang tidak langsung terarah (Onong, 2016).

Kunci aktivitas *Human Relations* adalah motivasi, memotivasikan pegawai untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Seseorang memasuki suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia untuk mencapai tujuannya, demikian pula para pegawai, mereka mempunyai organisasi,

mereka anggota organisasi kekerjaan dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para pegawai dan mengoprasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama, ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan, dan disini komunikasi memegang peranan penting (Onong, 2016).

Human Relations seperti ditegaskan di atas adalah komunikasi persuasif, dengan melaksanakan *Human Relations* itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan disamping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

3) Indikator *Human Relations*

Untuk mengukur *human Relations* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010) yaitu:

- a) Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama pegawai dan anggota organisasi.
- b) Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
- c) Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara pegawai didalam dengan perusahaan klien.
- d) Hubungan dengan masyarakat adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang beradadisekitar lingkungan.

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Menurut Handoko (2014), Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Mondy dan Noe (2015) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Malayu

S.P Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2) **Jenis – Jenis Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa pekerjaan.

Menurut Mondy (2015) mengemukakan bahwa:

a) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

(1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang di bayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

(2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

- b) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

3) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara dalam Prasetyo (2016) mengemukakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a) Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan. Inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan

b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

c) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya,

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji/upah karyawan artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan keenam faktor yang mempengaruhi kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan pilihan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat sesuai dengan standar

yang telah ditetapkan oleh pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, sesuai standar biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah karyawan, sesuai permintaan dan persediaan ataupun berdasarkan kemampuan membayar sebuah organisasi atau perusahaan.

4) **Indikator Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mondy dan Noe (2015), menyatakan indikator Kompensasi karyawan yaitu :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan kompensasi perusahaan bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari perusahaan, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.5 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat

kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2016).

Menurut Rahmawanti (2017), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Nuryasin (2016) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Nuryasin (2016), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2016).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2016).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

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

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

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

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

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 lainya, 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 pegawai dengan pegawai lainya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.2 Penelitian sebelumnya

2.2.1 Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh : Pratiwi (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Human Relations dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Komersil).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel data sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Human Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa *Human Relations* dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Permatasari (2022), Pengaruh *Human Relations*, Kompensasi Finansial dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank BTN Syariah Malang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Syariah Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel data sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Human Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi

financial dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa *Human Relations* dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya

- 3) penelitian Putri (2020), dengan judul penelitiannya : Pengaruh *Human Relations* dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan AID (KPA) Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Komisi Penanggulangan AID (KPA) Kabupaten Badung. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel data sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa *Human Relations* dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya

- 4) Penelitian oleh Sahbuddin (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh *Human Relations* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Makasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Syariah Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel data sebanyak 89 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Makasar

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa *Human Relations* dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya

- 5) penelitian yang dilakukan oleh : Hutagalung dan Humaizi (2021) Dengan judul penelitiannya Pengaruh *Human Relations* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (WIKABeton) Binjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Wijaya Karya (WIKABeton) Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel data sebanyak 38 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pembagian kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima

yang berarti *Human Relations* berpengaruh tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Beton TBK (WIKABeton) Binjai sebesar 46,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa *Human Relations* dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Steven Gunawarman (2020) dengan judul penelitiannya :
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. GALILEA).
Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 4, Nomor 6, Februari 2020 Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai produksi UD. Galilea sebanyak 38 orang dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 orang. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner offline dengan menggunakan pilihan beberapa alternatif jawaban berupa Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji Goodness, dan uji T. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Asriani (2021) dengan judul penelitiannya :
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAGE RESORT SANGKAN KAB. KUNINGAN PADA MASA PANDEMI COVID-19. ISSN 2252 – 7451 (Media Cetak) 2622-0946 (Media Online) Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 14, No. 2, Desember 2021 | 266 Program Studi Manajemen, Universitas Kuningan. Metode survei deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan yang berjumlah 75 orang menjadi subjek eksplorasi. Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 75 karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan dimasukkan dalam sampel. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi

maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian oleh Arif dkk, (2021) dengan judul penelitiannya :
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYWAN PT ASIAN TEC INDONESIA JAKARTA
UTARA. Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN: 2656-3169 Volume 22,
No.2, Mei-Agustus 2021 p- ISSN: 0853-5248. Penelitian ini termasuk
dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan
pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan
kuesioner kepada 30 responden yang seluruhnya merupakan karyawan
PT Asian Tec Indonesia, Jakarta Utara, sedangkan metode penelitian
menggunakan analisis regresi linier parsial dan simultan. Hipotesis
menyatakan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh
positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Hardina dan Vikaliana (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. JURNAL ABIWARA Vol. 2, No. 1, September 2020, pp. 27-32.

Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 65 karyawan PT Mora Telematika Indonesia Jakarta.

Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian oleh Sebastian dan Andani (2020) dengan judul penelitiannya: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia Jason. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 461-468 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta. Peneliti mengambil sampel sebanyak 75 responden pada PT Bank QNB INDONESIA cabang SCBD dengan menggunakan kuisioner. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi

maupun sampel dan tahun penelitiannya.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Halik dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan Karakteristik individu unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa lingkungan kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Budianto dan Katini (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi, dan teknik kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Budianto dan Katini hanya menggunakan variabel independen lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Budiant dan Katini dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

3) Penelitian oleh Sunarsi, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, *et al* menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Sunarsi, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 4) Penelitian oleh Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Rekayasa Unggul. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano. Artinya, jika lingkungan kerja menjadi lebih baik maka kinerja kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano akan menjadi lebih baik.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah dan Robiansyah menggunakan variabel independen motivasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu. Persamaan penelitian Nurfadilah & Robiansyah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 5) Penelitian oleh Aprillia (2017), penelitian terdahulunya Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomulti Plasindo di Kota Semarang, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Aprillia menggunakan variabel independen disiplin kerja dan *Human Relations* sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Aprillia dengan yang

sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

