



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Dunia usaha sangatlah membutuhkan orang yang mampu berfikir maju, cerdas, terampil, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan dunia saat ini. Agar suatu perusahaan dapat mencapai visi, misi dan tujuannya maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Perusahaan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan mutu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia berperan sebagai pelaku yang turut dalam menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, maupun sarana dan prasarana saja, tetapi juga harus memperhatikan sumber daya manusia pula.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah memiliki peran yang penting, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mengolah sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin, agar suatu perusahaan dapat sukses bukan hanya dari keunggulan teknologi, sarana dan prasarana saja, tetapi yang paling menentukan yaitu faktor sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai

tujuannya tidak lepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Hal tersebut didukung pula dengan adanya motivasi agar dapat bekerja dengan baik.

Motivasi dapat dijadikan suatu dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak dalam diri manusia untuk dapat melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:302). Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi dapat dijadikan sebagai salah satu fungsi dari manajemen yang akan menjadi pendorong bagi karyawan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan, yaitu memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Sentral Supel Perkasa di Surabaya ini telah melakukan motivasi kepada karyawan berupa jenjang karir atau kenaikan jabatan dan adanya bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya agar lebih maju, sehingga memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai target. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2000:164).



Motivasi dapat menggerakkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal, sehingga dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan (Daft, 2011:373). Motivasi juga didefinisikan sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan, kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan (Hamali, 2015:131). Hal tersebut menjadikan motivasi sebagai pendorong dari suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang tertuju kepada pencapaian.

Kompensasi merupakan tanda balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya. Bangun (2012:258) mengatakan bahwa “dalam suatu kompensasi finansial terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok (gaji, upah) dan kompensasi variabel (insentif, bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan dan tunjangan lainnya.”

Menurut Mathis dan Jackson (2006:423) karyawan yang bekerja dengan baik akan menerima kenaikan kompensasi yang lebih besar, mereka yang bekerja dengan tidak memuaskan akan menjumpai kenaikan kompensasi yang lebih kecil atau tidak ada kenaikan sama sekali. Apabila gaji yang diberlakukan secara adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan (Rivai, 2009:257).



Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya dan menjadikan motivasi kerja bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kompensasi tidak dijalankan secara tepat, perusahaan dapat kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan lagi. Agar tujuan dari suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai maka menjadi suatu kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan supaya lebih meningkatkan loyalitas perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dengan demikian pekerjaan yang diharapkan dapat selesai tepat pada waktunya (Nuraini, 2013:97). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan betah berada di ruangan dan merasa senang sehingga dapat bersemangat untuk menyelesaikan segala tugas-tugas dengan baik dan tepat pada waktunya.

Menurut Eko (2013:1-2), bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai prosedur apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.



Sedangkan hubungan yang erat dan saling tolong menolong antar sesama karyawan, atasan dan bawahan maka akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang dapat mengikat antara orang-orang yang berada di dalam lingkungan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2006:25). Menurut Prasetyo (2015:70) dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Apabila kinerja karyawan baik, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai. Menurut Sedarmayanti (2011:109-110) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah timbal balik (motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja).

PT. Sentral Supel Perkasa Di Surabaya ini termotivasi untuk mengembangkan usahanya agar dapat berkembang semakin pesat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berperan sebagai pelaku yang turut dalam menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Supel Perkasa di Surabaya, maka peneliti mengambil judul bagi penulisan skripsi, yaitu : **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan**



Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentral Super Perkasa di Surabaya.



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

1.4.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan dalam mengetahui permasalahan yang terjadi di dunia kerja dan dapat mengambil keputusan dan kesimpulan.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:110) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut”.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada imbalan

moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi, 2002:6).

2.1.1.2 Dasar-Dasar Motivasi

Menurut Mulyadi (2015:90) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mulyadi (2015:91) menyatakan bahwa dasar-dasar motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengaruh tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Motivasi

Mangkunegara (2013:100) berpendapat bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan.

1. Prinsip partisipasi
Upaya dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.



4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut Nugroho (2016) indikator motivasi, yaitu :

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja
Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah bagi para karyawan.
5. Tanggung Jawab
Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.



6. Pengakuan
Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik.
7. Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

2.1.1.6 Macam-macam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:88) mengatakan bahwa ada puluhan juta karyawan di Indonesia. Mereka bekerja dengan beragam motivasi.

- a. Mendapatkan gaji bulanan
Motivasi pertama adalah mendapatkan gaji bulanan. Tak peduli anda sebagai pegawai negeri sipil, karyawan tetap, atau karyawan kontrak, penghasilan bulanan adalah suatu hal yang anda cari.
- b. Mencapai sasaran karier
Motivasi kedua adalah mencapai sasaran karier. Mereka yang memiliki motivasi macam ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya. Selain itu, mereka akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang mendukung kariernya, seperti keterampilan berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran, dan memimpin orang.
- c. Berkarya
Selain mendapatkan gaji dan mencapai sasaran karier, motivasi kerja karyawan adalah berkarya. Mereka yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna karyawan, yaitu orang yang berkarya, bukan buruh kerja atau pekerja. Dengan demikian, mereka akan memberikan yang terbaik sehingga karyanya berkontribusi besar kepada kemajuan perusahaan.
- d. Mencari pengalaman
Mencari pengalaman merupakan motivasi kerja yang dimiliki oleh mereka yang baru lulus (*fresh graduate*) atau bekerja sebagai karyawan kontraktor, karyawan honorer, dan memiliki nilai tambah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- e. Beribadah
Motivasi terakhir yang dimiliki karyawan untuk bekerja adalah beribadah. Motivasi ini dimiliki oleh mereka yang tingkat spiritualitasnya tinggi. Bagi mereka, bekerja adalah ibadah karena menafkahi keluarga dan memberikan manfaat bagi orang lain. Selain itu, mereka sangat memperhatikan keberkahan uang yang mereka terima sehingga tidak mau memakan gaji buta atau uang tidak halal.



2.1.1.7 Alasan Pegawai Harus Memiliki Motivasi Tinggi

Menurut Kaswan (2014:62) ada beberapa alasan mengapa pegawai harus memiliki motivasi tinggi, yaitu :

1. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap perusahaannya, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi.
2. Pegawai dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari tempat dia bekerja, serta jarang mangkir atau absen dari pekerjaannya.
3. Pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan. Dengan demikian mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa dicapai.
4. Pegawai adalah cermin perusahaannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap suatu produk atau jasa yang dipasarkan.
5. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi adalah pekerja yang loyal dan berdedikasi serta menjadi utusan kemauan baik untuk perusahaan atau organisasi.

2.1.1.8 Proses Motivasi

Menurut Sihotang (2007:243-244) proses terjadinya motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Proses terjadinya motivasi pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menuntut pemenuhannya.
2. Lalu bergerak mencari suatu cara pemenuhan kebutuhan itu.
3. Berikutnya berperilaku/bekerja yang berorientasi pada tujuan.
4. Hasil kerja yang dievaluasi merupakan tujuan yang dicapai.
5. Diperoleh imbalan, upah, pengakuan dan kemungkinan hukuman (*punishment*).
6. Imbalan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semula di awal proses yang disebut “kepuasan”.



2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Kadarisman (2014:1) “kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberinya”.

Menurut Hasibuan (2012:118), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi karyawan adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu” (Subekhi dan Jauhar, 2012:175).

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2006:445) menunjukkan bahwa terdapat empat komponen kompensasi, yaitu:

1. Upah atau Gaji
Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi atau pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang didapat). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja).
2. Insentif atau Bonus
Insentif atau bonus adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian insentif atau bonus biasanya disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, atau keuntungan yang di dapat perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa,



liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan.

4. Fasilitas
Fasilitas adalah kenikmatan karyawan yang disediakan oleh perusahaan. Contoh fasilitas adalah mobil perusahaan, keanggotaan *club*, tempat parkir khusus, atau kantin khusus bagi karyawan.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:187) menyebutkan, kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung.

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah dalam balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, upah pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darma wisata.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Yusuf (2016:85), mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasar keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yudiris akan sulit di terapkan dalam jangka panjang. Faktor-faktor yang memengaruhi Besarnya Kompensasi, terdiri dari :

1. Tingkat Biaya Hidup
Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.



2. **Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain**
Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui.
3. **Tingkat Kemampuan Perusahaan**
Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawan.
4. **Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab**
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.
5. **Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku**
Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
6. **Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja**
Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Asuransi
4. Fasilitas-fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kadarisman (2014:86) “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan



efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”.

Terkait dengan tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egosistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengendalian karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang efektif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu



memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:22) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan lingkungan tempat kerja yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antar bawahan dengan atasan, serta hubungan antar sesama karyawan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:59) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
2. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.



Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiasi karyawannya, seperti tersedianya tempat ibadah.

Indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
2. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2011:46) yang menyatakan bahwa untuk mengukur variabel lingkungan kerja dapat dilakukan berdasarkan indikatornya. Berikut indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
2. Suhu Udara
Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Suara bising
Suara yang bunyinya sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja karyawan yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
4. Penggunaan warna
Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang bagi yang memandang.
5. Ruang gerak yang diperlukan



Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya.

6. Keamanan kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para karyawan gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat karyawan akan menurun.

7. Hubungan Kerja

Hubungan yang terjalin antara karyawan atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para karyawan akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antar tim dan saling membantu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Yusuf (2016:98), menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempengaruhi kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Marwansyah (2010:228) “Kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja”.

Menurut Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual*



performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *roles stress* dan konflik kerja atau non kerja” (Riani, 2013:61).

2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:74) indikator produktivitas kinerja karyawan :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
3. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
4. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
5. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
6. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
7. Kreatifitas
Memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.
8. Sikap
Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas.
9. Inisiatif
Memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas / pekerjaan yang relatif baru bagi karyawan.



2.1.4.3 Aspek-aspek yang dinilai dalam Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:324) bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan menyesuaikan bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2009:312) pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
 - b. Kenaikan jabatan
 - c. Training

2.1.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011:264-265) yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.



3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2009:222-225), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan
Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Dalam hal ini, kecerdasan intelektual karyawan akan diikuti oleh sikap dalam menghadapi permasalahan dan keterampilan menganalisis dan mencari alternatif penyelesaian masalah. Semakin tinggi penguasaan derajat kecerdasannya intelektualnya, maka semakin terbuka kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Pengetahuan
Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang (terhadap ilmu-ilmu keras yang lunak), maka semakin tinggi daya inovatif dan produktivitasnya.
3. Pelatihan
Dengan adanya pelatihan yang diberikan pada setiap karyawannya menjadikan semua karyawannya memiliki kemampuan yang sama. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan ini dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang didudukinya sekarang. Hal ini dilakukan untuk membenahi kelemahan kinerja mereka.



4. **Motivasi**
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
5. **Pengalaman Kerja**
Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman yang diperoleh seseorang merupakan pembelajaran untuk berperilaku lebih baik. Pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan dan hasil pekerjaannya.
6. **Imbalan / Gaji**
Gaji adalah upah kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Dimana gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
7. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan, pelatihan, dan manajemen kompensasi.
8. **Kemampuan**
Kemampuan merupakan kompetensi dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban oleh mereka.
9. **Fasilitas**
Pemberian fasilitas dari perusahaan kepada karyawannya menjadikan karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh perusahaan.
10. **Bonus**
Bonus adalah bayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Bonus dapat diberikan sebagai pengakuan atas kinerja seorang karyawan, tim atau organisasi secara keseluruhan. Ketika hasil kinerja bagus, maka bonus akan dinaikkan. Ketika hasil kinerja tidak tercapai, maka bonus akan diturunkan.

Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109-111)

menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. **Fasilitas kantor**
Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik.



2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan mengundurkan diri (*resign*) jika lingkungan kerja mereka tidak baik.
3. Prioritas Kerja
Berikan prioritas kerja yang jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.
4. Supportive Boss
Atasan yang baik mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan, berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pula saat meeting.
5. Bonus
Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

2.1.4.7 Faktor Penyebab Masalah Kinerja Karyawan

Masalah kinerja dalam perusahaan dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor penyebab utama masalah kinerja menurut Marwansyah (2010:235):

- a. Pengetahuan atau keterampilan
Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan atau kemampuan.
- b. Lingkungan
Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika dan lain-lain.
- c. Sumber daya
Kurangnya sumber daya atau teknologi.
- d. Motivasi
Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

2.1.4.8 Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja merupakan proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan yang diberikan. Evaluasi dapat dipergunakan untuk memberikan masukan dalam keputusan perusahaan tentang sumber daya manusia seperti: promosi



mutasi, pemberhentian dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan (Subekti dan Jauhar, 2012:195).

Beberapa unsur evaluasi kinerja menurut Subekti dan Jauhar (2012:193) adalah :

1. Kualitas dari hasil
2. Kehadiran
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kemampuan untuk bekerja sama

2.1.4.9 Penilaian Kinerja Karyawan

2.1.4.9.1 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2015:65), menyatakan “kinerja suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:127), menyebutkan “penilaian kerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengavaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya”.

2.1.4.9.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2003:67) mengatakan ada 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara individu yaitu :

1. Kualitas
Kualitas merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas



Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian
Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menurut Krisnawati (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Panguripan Kendal. Semakin kuat pengaruh dari motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PDAM Tirto Panguripan Kendal.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menurut Soeti (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Titian Abadi Lestari. Pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Titian Abadi Lestari membuat karyawan merasa lebih diperhatikan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menurut Ameliawati dan Nugraheni (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu.



2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Yahyo dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan: (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”.

Penelitian yang dilakukan oleh Yahyo dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan : (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris apakah motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Jaya Sahitaguna. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Putra Jaya Sahitaguna; (2) Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Putra Jaya Sahitaguna; (3) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Putra Jaya Sahitaguna.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

1. Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas.
2. Menggunakan regresi linear berganda.

Perbedaan :

KETERANGAN	PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN SEKARANG
SAMPEL	80 Karyawan	50 Karyawan
LOKASI	CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang	PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya
POPULASI	Karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang	Karyawan bagian office PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya
TAHUN PENELITIAN	2013	2019



2.3.2 Kiswanto dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANSHU PLANT III”.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANSHU PLANT III”. Penelitian ini bertujuan mengetahui variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan PT. BANSHU PLANT III. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BANSHU PLANT III; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BANSHU PLANT III; (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BANSHU PLANT III; (4) Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BANSHU PLANT III.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

1. Menggunakan variabel Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas.
2. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.
3. Menggunakan regresi linear berganda.



Perbedaan:

KETERANGAN	PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN SEKARANG
SAMPEL	70 Karyawan	50 Karyawan
LOKASI	PT. BANSHU PLANT III	PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya
POPULASI	Seluruh karyawan PT. BANSHU PLANT III	Karyawan bagian office PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya
TAHUN PENELITIAN	2016	2019

2.3.3 Lestari (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Infimedia Solusi Pratama)

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris apakah motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Infimedia Solusi Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama; (2) Kompensasi mempengaruhi



kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama; (3) Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

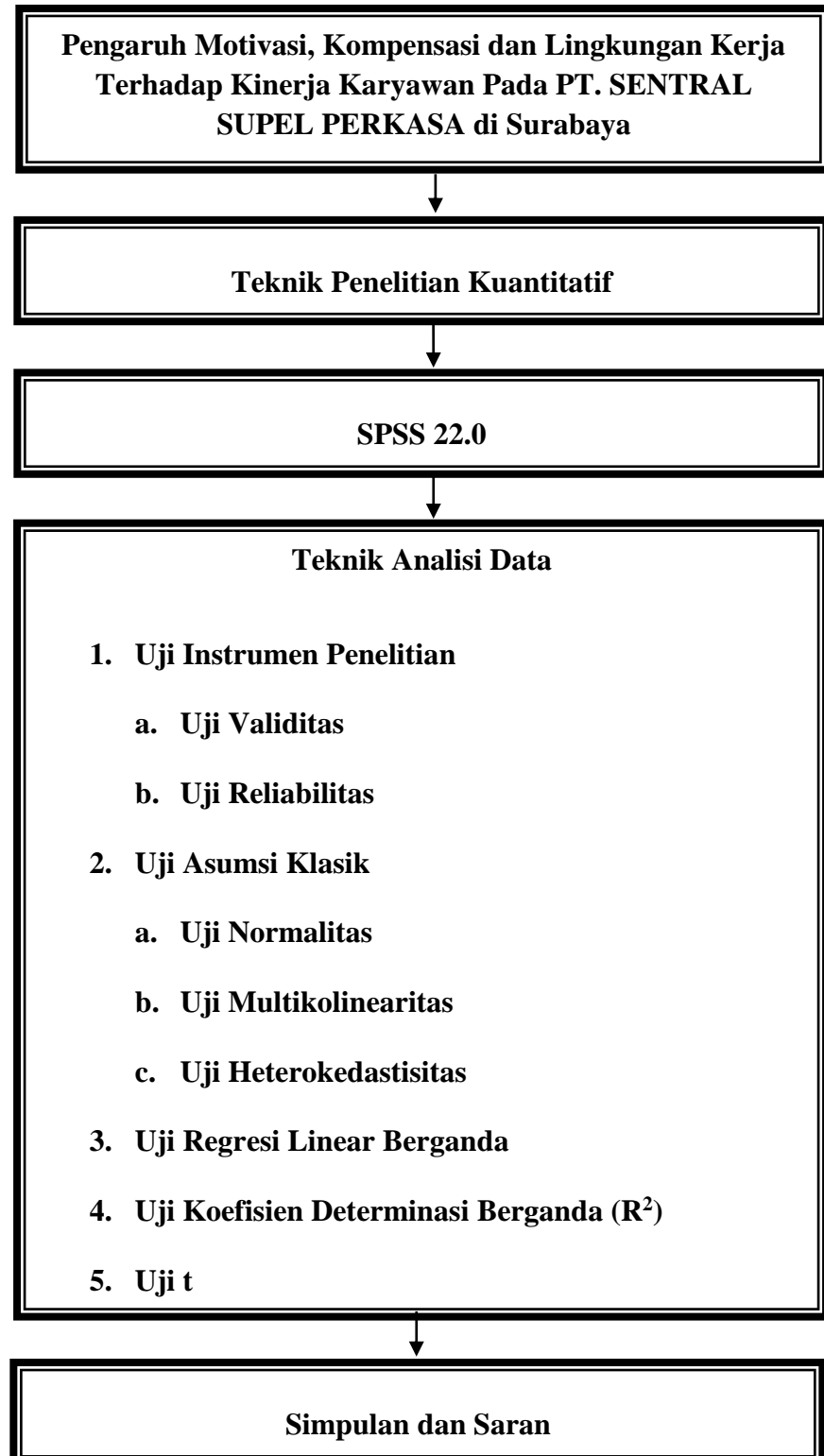
1. Menggunakan variabel Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas.
2. Menggunakan regresi linear berganda.

Perbedaan:

KETERANGAN	PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN SEKARANG
SAMPEL	43 Karyawan	50 Karyawan
LOKASI	PT. Infimedia Solusi Pratama	PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya
POPULASI	Karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama	Karyawan bagain Office PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya
TAHUN PENELITIAN	2017	2019



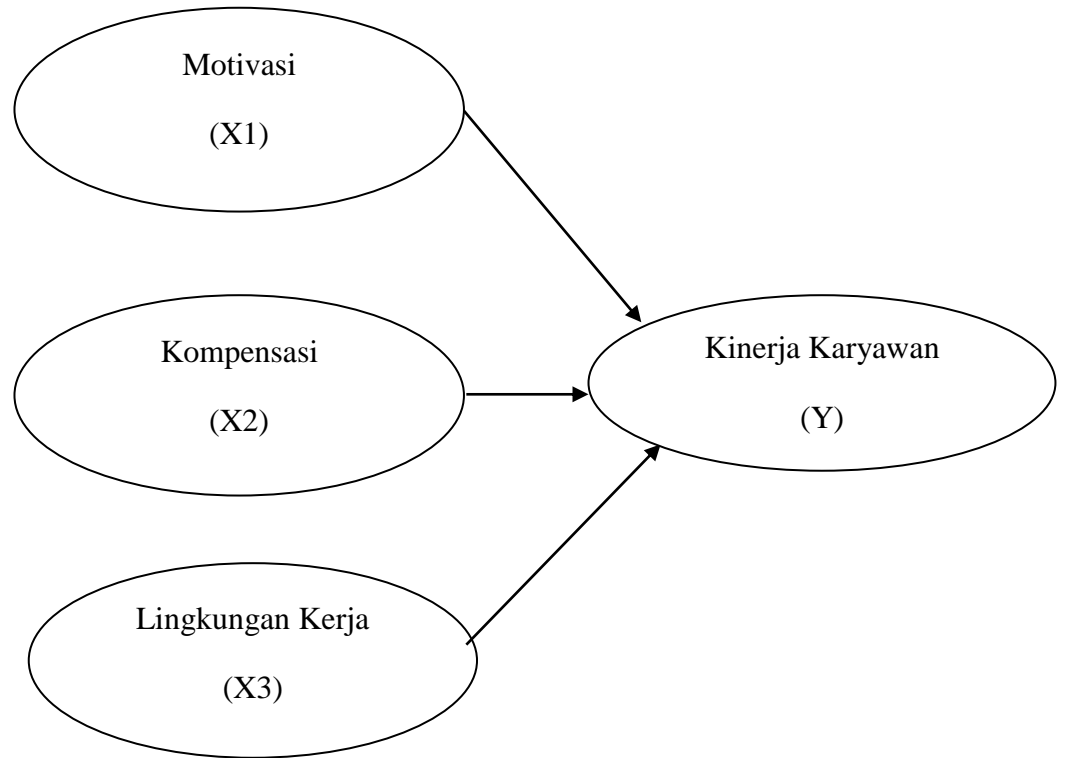
2.4 Rerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Rerangka Pemikiran



2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Variabel *independent* atau variabel bebas adalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang menjadi variabel *dependent* atau variabel terikat adalah kinerja karyawan.

2.6 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian beserta tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA Di Surabaya
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA Di Surabaya
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA Di Surabaya

