

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan suatu tujuan yang sama. Organisasi memerlukan sumber dayanya untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan penjualan secara bersama-sama untuk memperoleh keuntungan yang maksimal bagi kemajuan dan kelancaran produksi perusahaan. Perusahaan perlu menentukan suatu tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Keberhasilan tersebut bergantung pada kemampuan masing-masing individunya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan, terutama bagi tercapainya keberhasilan dari tujuan organisasi. Keberhasilan tersebut perlu diimbangi dengan pengembangan-pengembangan sumber daya manusia dengan baik agar mendapatkan hasil sumber daya yang berkualitas dan memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyaknya pengembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat maju, semakin perlunya bagi perusahaan untuk membentuk sumber daya manusianya menjadi lebih berkualitas, terampil, dan terlatih dalam mengerjakan seluruh tugasnya untuk meraih keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral bagi sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini menjadi semakin penting di era kemajuan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin pesat dan ketat.

Sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam pencapaian suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengurus, mengatur SDM berdasarkan dengan visi

organisasi agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai secara baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup manajer, pegawai, buruh, karyawan, dan tenaga kerja untuk menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Peranan MSDM sangat penting bagi terwujudnya suatu tujuan. Memimpin tenaga kerja tentunya tidaklah mudah. Terampil, cakap, dan berkualitas tidaklah cukup, perlu kesungguhan dan kemauan seseorang tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, SDM merupakan komponen paling penting untuk perusahaan.

Keberhasilan perusahaan juga dapat diukur dari kinerja karyawannya, dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak bagi kinerja perusahaannya. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai juga. Untuk dapat mempertahankan persaingan industri sejenis, perusahaan perlu meningkatkan kondisi yang kompetitif, yang mana hal ini berkaitan dengan karyawannya. Karyawan yang produktif, kreatif, dan inovatif akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan juga perusahaan. Menurut (Bernardin & Russell, 2003) kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kemajuan di dalam pengelolaan perusahaan. Kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya yang dapat dilakukan secara individual atau organisasional. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang dapat dinilai kualitas dan kuantitasnya dan dapat dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan amanat dan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu. Menurut (Mathis & Jackson, 2001) definisi dari kinerja karyawan itu sendiri adalah apa yang karyawan lakukan dan tidak dilakukan, dan itu berpengaruh pada kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan secara konkrit secara keseluruhan. Menurut (Nitisemito, 2010) kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal sesuai dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi harus memastikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisiknya dapat menghasilkan kebebasan dengan fasilitas yang dapat mendukung jalannya proses produksi. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan keberadaannya, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan dari setiap tenaga kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Menurut (Panjaitan, 2018) lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh pada keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan menjadi baik, efisiensi, motivasi, dan prestasi.

Menurut (Hameed et al., 2014) Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang bekerja untuk dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Menurut (Mondy, R.W and Noe, 2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima

para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi non finansial. Menurut (Simamora, 2004) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai hubungan kepegawaian dengan suatu organisasi atau perusahaan. (Izzah & Ardiani, 2016) pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Teori yang didukung oleh (Sedarmayanti, 2010) terkait kompensasi, dimana banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi kinerja individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kinerja seseorang.

Obyek penelitian ini adalah PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* merupakan suatu perusahaan manufaktur di bidang jasa *powder coating* yang melayani pengecatan dengan metode kimia yang dapat digunakan pada bahan alumunium, besi, dan logam. PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* bertempat di daerah Rawa Ilat, Cileungsi, Kabupaten Bogor yang secara khusus dapat melakukan *finishing* dalam suatu barang dengan menggunakan teknik pengecatan dari bahan kimia, yaitu *powder coating* dengan sistem pengecatan menggunakan bubuk atau *powder cat* yang biasa digunakan untuk mengecat besi dan alumunium dan dilakukan *finishing* menggunakan oven dengan suhu 160-220 derajat *celcius*. PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* sudah bergerak selama kurang lebih 30 tahun dan seiring berkembangnya waktu, perusahaan terus memberikan inovasi pada produk sesuai kebutuhan *customer*, terutama dalam menciptakan kualitas produk yang terbaik dan keamanan pada bangunin yang akan dituju.

Setelah melakukan observasi awal, peneliti menggunakan data pendukung yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* selama lima

tahun terakhir, yang dapat dilihat dari target dan realisasi sesuai dengan data produksi yang dihasilkan dalam setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 1.1. Target dan Pencapaian Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik  
*Powder Coating*, 2019-2023

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Karyawan (m<sup>2</sup>)/orang</b>	<b>Total Pencapaian yang dihasilkan (m<sup>2</sup>)</b>	<b>Persentase Pencapaian Target</b>
2019	41 orang	2.810	62.211,25	54%
2020	41 orang	2.810	51.563,28	45%
2021	41 orang	2.810	48.118,64	42%
2022	41 orang	2.810	60.055,66	52%
2023	41 orang	2.810	45.631,03	40%

Sumber: Data Sekunder PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*

Data diatas diambil dari hasil pencapaian karyawan pabrik pada tahun 2019-2023. Berdasarkan target dan pencapaian yang diperoleh diatas menunjukkan data yang fluktuatif. Dapat dilihat bahwa produksi yang dihasilkan selama lima tahun terakhir dengan karyawan pabrik sebanyak 41 orang menunjukkan data yang kurang baik dalam penurunan dan kenaikan di setiap tahunnya. Data diatas juga menunjukkan persentase pencapaian target yang diperoleh oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* sebanyak 41 orang yang sangat jauh dari target yang telah ditetapkan, dimana target dan realisasinya terus menerus menurun, sehingga tidak memenuhi target produksi, semakin jauh dari target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data target dan reliasisasi tersebut yang berkaitan dengan penurunan pencapaian target produksi dan tidak memenuhinya target produksi, dapat diasumsikan terjadi karena adanya kesalahan yang dihasilkan karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* semakin meningkat dalam proses produksi di setiap tahunnya. Dapat dilihat dari data tingkat kesalahan berikut:

Tabel 1.2. Tingkat Kesalahan Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating, 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	0%	Persentase	1%	Persentase	2%	Persentase
2021	41 Orang	118	23,98%	164	33,33%	210	42,68%
2022	41 Orang	107	21,75%	167	33,94%	218	44,31%
2023	41 Orang	108	21,95%	145	29,47%	239	48,58%

Sumber: Data Sekunder PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*

Data tingkat kesalahan diatas sesuai dengan standar maksimal yang sudah ditentukan oleh perusahaan PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* bahwa setiap karyawan melakukan kesalahan maksimal 2% selama produksi. Berdasarkan data diatas, tingkat kesalahan karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* menunjukkan lebih banyak karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* melakukan kesalahan sebanyak 2% di setiap proses produksinya, sehingga semakin banyaknya tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pabrik tersebut menunjukkan kurang baiknya kinerja karyawan selama proses produksi berlangsung.

Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa terdapat kinerja karyawan yang kurang baik, yang mana disebabkan oleh ketidakhadiran karyawan pabrik yang terus meningkat, produk yang dihasilkan terus menerus mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak signifikan membaik di setiap tahunnya, dan tingkat kesalahan yang dapat memberikan dampak dari adanya produksi yang terus cenderung menurun. Semakin meningkatnya produksi yang dihasilkan oleh karyawannya pada setiap tahunnya akan mempengaruhi kinerja karyawannya juga, yang mana kinerja karyawan yang baik, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan juga akan meningkat. Namun, pada data-data diatas menunjukkan data yang dihasilkan di setiap tahunnya mengalami permasalahan. Artinya, perusahaan belum berhasil memperoleh pencapaian dengan baik di dalam setiap tahunnya.

Berdasarkan data tersebut, beberapa faktor lain yang dapat mendukung permasalahan yang terjadi dari adanya data yang naik maupun turun di setiap tahunnya, faktor yang dapat mempengaruhi dan perlu diperhatikan lain adalah terkait dengan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kenyamanan bagi

karyawannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi atas munculnya permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja tersebut dapat terkait dengan pencahayaan, tata letak, sirkulasi udara, dekorasi, fasilitas, komunikasi, hubungan dengan sesama pekerja maupun dengan atasan yang ada di area pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. Berikut terdapat hasil pra survei yang diberikan kepada karyawan pabrik terkait dengan lingkungan kerja pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*:

Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Penelitian Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Apakah penerangan/pencahayaan di lingkungan pabrik sudah cukup terang selama proses produksi berlangsung?	91,7%	8,3%
2.	Apakah Anda pernah berselisih dengan rekan kerja terkait produksi yang tidak sepaham?	69,4%	30,6%
3.	Apakah lingkungan kerja pabrik memiliki sirkulasi ruang kerja yang baik?	44,4%	55,6%
4.	Apakah karyawan mempunyai hubungan kerja yang saling terbuka dalam berkomunikasi apabila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja?	47,2%	52,8%
5.	Apakah pimpinan selalu memberikan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan?	77,8%	22,2%
6.	Apakah perlengkapan kerja beserta fasilitas yang ada telah membantu pelaksanaan tugas-tugas Anda?	77,8%	22,2%

Sumber: Data Primer PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*

Berdasarkan tabel 1.3., menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang ada di lingkungan kerja pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. Hasil pra survei penelitian tersebut menunjukkan adanya permasalahan lingkungan kerja dalam hal sirkulasi ruang kerja yang kurang baik, adanya hubungan kerja yang kurang komunikatif di dalam lingkungan kerja pabrik, dan adanya perselisihan yang terjadi antar karyawannya. Berdasarkan hasil prasurvei dan wawancara yang telah dilakukan, permasalahan sirkulasi udara dari ruang kerja tersebut dikarenakan terdapat banyaknya gas-gas dan bahan kimia, partikel kecil dari bubuk *powder*

sebagai bahan baku utama dalam produksi tersebut, dan juga beberapa oven menyala dengan sangat panas hingga 220 derajat celcius di setiap harinya dapat membahayakan kesehatan bagi tubuh karyawan pabrik tersebut. Dari beberapa permasalahan tersebut, menunjukkan lingkungan kerja pabrik yang masih kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan bagi karyawannya, yang meliputi kurangnya komunikasi, sirkulasi udara yang kurang baik untuk karyawannya itu sendiri, dan perselisihan paham antar karyawan yang terjadi saat melakukan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi dan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diterima dan diberikan perlu menjadi perhatian bagi perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Penetapan pemberian kompensasi yang adil dan layak atas prestasi dan kinerja karyawan yang dicapai dapat menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan perlu mengatur pemberian kompensasi dengan baik sehingga dapat diterima dengan baik bagi kepentingan karyawan yang menjalankan tugas maupun kepentingan perusahaan. kompensasi yang diharapkan dapat menjamin kepuasan bagi karyawan yang akan mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik dan tujuan perusahaan. Adapun berikut hasil pra survei yang diberikan kepada karyawan pabrik terkait dengan kompensasi:

Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Penelitian Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Apakah kerja keras Anda sebanding dengan besar nominal yang diterima atau sesuai dengan harapan?	19,4%	80,6%
2.	Besar gaji dan upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	31,7%	68,3%
3.	Selama bekerja saya mendapatkan bonus	22%	78%
4.	Selama bekerja saya mendapatkan THR	97,5%	2,5%
5.	Pemberian tunjangan baik tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, maupun tunjangan lainnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	100%	0%

Sumber: Data Primer PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*

Berdasarkan tabel 1.4., menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan adanya sistematisasi gaji dan upah yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, dimana berdasarkan hasil tersebut, karyawan tidak merasa puas atas apa yang diterimanya dalam bentuk gaji dan upah. Kemudian, pada sistematisasi bonus karyawan yang menunjukkan adanya permasalahan, dimana karyawan tidak mendapatkan bonus. Hal tersebut menjadi permasalahan yang berkaitan dan berdampak bagi kinerja karyawan itu sendiri atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dan pencapaian keberhasilan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (PADA KARYAWAN PABRIK PT. DAVY PRIMATEHNIK POWDER COATING DI DAERAH CILEUNGSI, KABUPATEN BOGOR)”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, untuk dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, perusahaan perlu untuk memperhatikan kualitas dari karyawannya. Keberhasilan perusahaan diukur dari kinerja karyawannya. Ketika kinerja karyawan baik, maka akan berdampak baik juga bagi kinerja perusahaan. Target dan realisasi selama lima tahun terakhir pada PT. Davy Primatehnik Powder Coating mengalami fluktuatif yang lebih banyak menunjukkan penurunan di setiap tahunnya. Terdapat beberapa faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja di PT Davy Primatehnik Powder Coating, seperti pencahayaan, sirkulasi udaranya, kebersihan, hubungan kerja, kebisingan, dan lainnya. Kemudian, kompensasi yang diterima oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating mengenai kepuasan dari karyawan yang masih kurang merasa puas atas hasil kerja yang diterimanya, kemudian terkait dengan bonus yang diberikan, tunjangan, asuransi, dan lainnya. Adanya permasalahan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dan dituju dalam sebuah penelitian, maka diperlukan suatu tujuan dari penelitian yang dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan dari penelitian yang dilakukan, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan kegunaan bagi banyak pihak dari penelitian yang dilakukan sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan persoalan masalah yang dihadapi. Beberapa manfaat atau kegunaan dari penelitian yang dilakukan yakni:

1. Bagi Karyawan PT Davy Primatehnik *Powder Coating*

Dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai sarana dalam memberikan rekomendasi dari pihak eksternal perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari penelitian yang dilakukan dapat menambah informasi bagi perusahaan beserta seluruh karyawannya untuk dapat melakukan evaluasi atau perubahan-perubahan dalam memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapai dari sisi kenyamanan bagi karyawannya yang menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak Universitas Diponegoro sebagai suatu pengetahuan baru, informasi, dan referensi baru, khususnya untuk Program Studi Administrasi Bisnis.

## 3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta wawasan tambahan bagi penulis dalam penerapan bidang ilmu yang diperoleh selama penelitian di kemudian hari.

### **1.5. Kerangka Teori**

#### **1.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1.5.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan suatu elemen yang paling utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang penting dalam memenuhi tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar dapat bermanfaat secara utuh untuk keberjalanan perusahaan.

Menurut (HASIBUAN, 2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Amstrong, 2004) melihat manajemen sumber daya manusia sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut (Sedarmayati, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tahap mendayagunakan manusia sebagai pekerja secara manusiawi supaya seluruh potensi fisik maupun psikisnya berperan optimal demi memperoleh tujuan. (Sedarmayati, 2017) menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan, seperti:

- a. Menyarankan manajemen terkait dengan kebijaksanaan sumber daya manusia guna memastikan perusahaan/organisasi terdapat sumber daya yang memiliki motivasi tinggi dan terdapat kinerja tinggi, serta di fasilitasi oleh sarana guna menghadapi dinamika zaman
- b. Pemeliharaan dan pelaksanaan kebijakan maupun tata cara sumber daya manusia demi memperoleh tujuan organisasi
- c. Menangani krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pegawai supaya tanpa mengalami gangguan demi memperoleh tujuan
- d. Penyediaan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan
- e. Memberi bantuan terkait upaya mengembangkan arah dan strategi organisasi secara menyeluruh dengan mencermati sumber daya manusia
- f. Memfasilitasi bantuan dan merancang situasi yang bisa membantu manajer untuk memperoleh tujuan

Menurut (Iswanto, 2022) sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Dalam mencapai keseimbangan kebutuhan antara organisasi dan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama, yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan tantangan dan peluang di masa mendatang untuk melahirkan sumber daya manusia yang kompetitif.
2. Implementasi fungsi manajemen secara efektif dan efisien untuk mencapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi dan terpenuhinya kebutuhan dan sasaran organisasi serta karyawan.
3. Evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, peneliti mempunyai kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk mengelola suatu kinerja dan peranan sumber daya perusahaan atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan agar dapat bekerja secara optimal, efisien, dan efektif.

#### **1.5.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (HASIBUAN, 2013) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

##### 1) Fungsi manajemen

###### a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu yang merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan.

###### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengorganisir seluruh tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan dengan organisasi akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

###### c. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-pertaturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan, diadakannya tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian tenaga kerja meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan mewujudkan tercapainya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan adil dan layak.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan suatu hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

### **1.5.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Larasati Sri, 2018) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap pemasukan (*input*) yang meliputi manusia, modal, bahan-bahan, energi. Tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional dalam manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal yang dibuat untuk dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional dalam manajemen sumber daya manusia adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual dalam manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitas dalam organisasi.

Pada dasarnya, tujuan akhir yang akan dicapai oleh manajemen sumber daya manusia adalah (Larasati Sri, 2018) :

- 1) Peningkatan efisiensi
- 2) Peningkatan efektivitas
- 3) Peningkatan produktivitas/kinerja pegawai
- 4) Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
- 5) Rendahnya tingkat absensi
- 6) Tingginya kepuasan pelayanan
- 7) Rendahnya complain dari pelanggan
- 8) Meningkatkan bisnis perusahaan.

## **1.5.2. Kinerja Karyawan**

### **1.5.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik juga untuk perusahaan. Pada dasarnya, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana suatu pencapaian tujuan dan standar bagi perusahaan, yang mana mengukur hasil kerja dan tanggung jawab dari karyawan tersebut.

Menurut (Bernardin & Russell, 2003) kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang dapat dinilai kualitas dan kuantitasnya dan dapat dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan amanat dan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu.

Menurut (Mathis & Jackson, 2001) definisi dari kinerja karyawan itu sendiri adalah apa yang karyawan lakukan dan tidak dilakukan, dan itu berpengaruh pada kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2011) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan secara konkrit secara keseluruhan.

Menurut (Nitisemito, 2010) kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal sesuai dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Kinerja karyawan didasari oleh beberapa manfaat didalamnya, yaitu:

- 1) Perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baiknya sumber daya manusianya berfungsi.

Dari beberapa pandangan diatas terkait definisi dari kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai

tujuan perusahaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kinerja tersebut dapat menjadi suatu tolak ukur atas kontribusi karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.5.2.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Bernardin & Russell, 2003) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (*quality*), merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna
- 2) Kuantitas (*quantity*), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*timelinnnes*), merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain
- 4) Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar produksi tidak mengalami kerugian
- 6) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*), merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan

#### **1.5.2.3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Handoko, 2012) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja, dengan motivasi menjadi faktor pendorong dari adanya kebutuhan harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berkaitan dengan sifat hakiki manusia untuk dapat menghasilkan yang terbaik dalam bekerja

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

3) Tingkat stress

Tingkat stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksudkan yang dapat mempengaruhi kinerja adalah seperti tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan apa yang dikerjakan agar karyawan lebih semangat untuk bekerja

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2011), yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge dan skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik atau siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi. Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Adapun beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016), yaitu:

### 1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula

### 2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah kemampuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik

### 3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan suatu hal yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang adalah berbeda dengan satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, gembira, suka dari seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik pula

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

11) Lingkungan kerja sosial adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi antar karyawan, baik hubungan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, maupun pihak yang berkaitan dengan pekerjaan. Lingkungan kerja sosial mencakup aspek seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dukungan sosial, budaya kerja, dan sistem penghargaan.

12) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik

13) Komitmen

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

14) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti tepat waktu dalam masuk kerja. Kemudian, disiplin mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan

### **1.5.3. Lingkungan Kerja**

#### **1.5.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberlangsungan kinerja karyawan, dimana tempat dimana karyawan atau tenaga kerja melakukan aktivitas atau bekerja setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana

lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan kinerja yang baik juga bagi karyawan dan juga dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Ketika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak menimbulkan kenyamanan bagi pekerjanya, pekerja tersebut akan menurun semangat dalam bekerja dan menurunnya motivasi bagi pekerja itu sendiri, yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika tenaga kerja atau karyawan merasakan kenyamanan dan senang terhadap lingkungan kerjanya, dapat meningkatkan semangat kerja tersebut, karyawan akan merasa betah dan dapat melakukan aktivitas secara efektif.

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Sedarmayati, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana berbagai kelompok dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (Heizer dan Render, 2015) lingkungan kerja di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memberikan kenyamanan bagi pekerjanya keadaan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan dengan semangat dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Menurut (Simanjuntak, 2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang penting bagi keberlangsungan tenaga kerja, dimana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan memotivasi pekerja

dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Lingkungan kerja dapat menjadi suatu acuan karyawan untuk semangat bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai dengan baik.

### **1.5.3.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayati, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi udara merupakan udara yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk dapat menjaga kelangsungan hidupnya untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Dalam bekerja membutuhkan konsentrasi, ketika adanya suara bising yang hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahan. Dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat antar individu

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

### **1.5.3.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada efektivitas karyawan dalam bekerja. Untuk dapat memperoleh lingkungan kerja yang baik, perlu menentukan aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja itu sendiri. Dalam hal ini, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis menurut (Sedarmayati, 2017) yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh pada karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadinya komunikasi antara atasan dan bawahan serta hubungan sesama karyawan. suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, karyawan akan merasakan

kenyamanan di tempat kerja dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, efektif, dan efisien.

#### **1.5.3.4. Komponen Lingkungan Kerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2017) beberapa komponen lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan desain tempat kerja seperti tata letak dan fasilitas fisik yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi dan kondisi kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kebersihan.

2) Lingkungan Sosial

Lingkungan kerja sosial yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan yang dapat menciptakan suasana kerja yang suportif seperti kualitas interaksi dan hubungan sosial antar rekan kerja dan kepemimpinan serta manajemen yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kebijakan yang mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dan juga bagaimana persepsi karyawan yang dipengaruhi oleh kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi.

4) Lingkungan Psikologis

Lingkungan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan, tingkat tekanan, dan stress terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5) Lingkungan Organisasional

Lingkungan organisasional yang berkaitan dengan struktur organisasi dan sistem komunikasi yang membantu dalam pengaturan tugas dan alur kerja, seperti hierarki, peran, tanggung jawab yang jelas serta cara komunikasi yang digunakan.

6) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal terkait dengan kondisi ekonomi dan kebijakan atau regulasi yang mempengaruhi operasional organisasi dan keberlanjutan organisasi.

#### **1.5.4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu aspek yang penting dalam perusahaan. Seorang karyawan atau pekerja bekerja merupakan suatu tujuan utama untuk memperoleh imbalan atas hasil kerja yang dilakukan guna memperoleh kesejahteraan hidupnya. Dalam memperoleh tujuan perusahaan, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawannya sebagai timbal balik yang menguntungkan bagi perusahaan atas kontribusi yang telah dilakukan kepada perusahaan. Beberapa definisi menurut para ahli terkait dengan kompensasi.

Menurut (Dessler, 2013) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Mondy, R.W and Noe, 2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi non finansial. Menurut (Handoko, 2008) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Simamora, 2004) Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Wibowo, 2012) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Menurut (HASIBUAN, 2013) mengemukakan tujuan dari kompensasi, sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama

Kompensasi membuat terjalinnya Kerjasama perusahaan dengan karyawan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sesuai

dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dari karyawan atas pekerjaannya, yang meliputi tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, gaji yang sesuai dengan bobot pekerjaan, dan lainnya.

3. Motivasi

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadikan karyawan dapat termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi agar dapat bekerja secara maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

4. Stabilitas karyawan

Pemberian kompensasi dapat menstabilkan ketahanan karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya perubahan yang dapat menimbulkan konflik.

5. Disiplin

Pemberian kompensasi yang baik dapat menciptakan karyawan tersadar atas peraturan yang ditetapkan yang ditujukan kepada karyawan tersebut sehingga karyawan dengan baik menaati peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan pada uraian diatas, kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk pemberian timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan atas kontribusi yang telah dicapainya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dalam hal memperoleh kebutuhannya sehari-hari. Hal tersebut dapat menjadi suatu acuan yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.5.4.1. Indikator Kompensasi**

Masing-masing bentuk kompensasi memiliki indikator menurut (Dessler, 2013), yaitu:

1) Kompensasi langsung

a. Gaji/Upah

Gaji/Upah adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya. Bila terjadi naik atau turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Naik atau turunnya nilai gaji, tergantung dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- Besaran gaji/upah

Besaran gaji merupakan gaji yang diberikan kepada karyawan atas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman, posisi, tanggung jawab, industri, negosiasi karyawan, dan kondisi ekonomi.

- Ketepatan gaji/upah

Ketepatan gaji merupakan istilah yang mengacu pada seberapa tepat dan akurat gaji yang diberikan kepada seorang pekerja berdasarkan kualifikasi, pengalaman, tanggung jawab dan kontribusi karyawan dalam suatu pekerjaan yang diberikan.

- Sistem penggajian/upah

Sistem penggajian merupakan proses atau metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menghitung, mengelola, dan memberikan kompensasi kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Insentif

Insentif adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk seluruh karyawan sebagai imbalan kasus perkusus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya atau sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar

- Besaran insentif

Besaran insentif merupakan insentif tambahan yang diberikan kepada karyawan bergantung pada beberapa faktor, seperti

pencapaian, jenis kinerja, tingkat posisi, industri, kebijakan perusahaan, kinerja perusahaan, dan kondisi ekonomi.

- Ketepatan insentif

Ketepatan insentif merupakan sejauh mana jumlah bonus tambahan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja, kontribusi, atau pencapaian karyawan.

- Sistem insentif

Sistem insentif merupakan metode atau struktur yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan dorongan atau penghargaan tambahan kepada karyawan sebagai imbalan atas pencapaian target, kinerja, atau kontribusi.

c. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu atau perusahaan sedang melebihi target capaian. Jika prestasi dan target sedang menurun, maka bonus tidak diberikan.

- Besaran bonus

Besaran bonus yang diberikan kepada karyawan merupakan bonus yang dapat bervariasi sesuai dengan kebijakan perusahaan, kinerja individu atau tim, hasil proyek tertentu, atau pencapaian target yang telah ditetapkan.

- Ketepatan bonus

Ketepatan bonus mengacu pada sejauh mana bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja, kontribusi, atau pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- Sistem bonus

Sistem bonus merupakan struktur yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan insentif tambahan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja, pencapaian, atau kontribusi tertentu.

2) Kompensasi tidak langsung

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dalam bentuk istirahat on the job, hari-hari sakit, liburan dan cuti, dan alasan lain seperti hamil, kecelakaan, dll.
- b. Pembayaran terhadap bahaya, sebagai bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.
- c. Program pelayanan karyawan dalam bentuk program rekreasi, cafeteria, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian, pemberian pakaian seragam, transportasi, dan tunjangan.

#### **1.5.4.2. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut (Mondy, R.W and Noe, 2008) Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Kompensasi langsung  
Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya, berupa gaji, upah, upah insentif.
- b. Kompensasi tidak langsung  
Kompensasi tidak langsung berupa benefit dan service yang merupakan kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, mushola, olahraga, darmawisata.

Dalam pemberian kompensasi, Menurut (Dessler, 2013) kompensasi dibagi ke dalam dua jenis kompensasi, yaitu:

- a. Kompensasi Langsung  
Kompensasi langsung adalah bentuk penghargaan ataupun upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggat waktu yang sudah ditetapkan, dalam bentuk uang secara tunai maupun berupa barang sesuai dengan kontribusi atas jasa yang diberikan pegawai terhadap perusahaan.
- b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah tetap ketika perusahaan mengalami keuntungan, dapat berupa uang ataupun barang.

#### **1.5.4.3. Asas-Asas Kompensasi**

Kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan memicu gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2017). Asas-asas yang ditetapkan dalam kompensasi, yaitu:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan keadilan akan terciptanya suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur kelayakan adalah relatif, dimana penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Seorang manajer perlu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang berkualitas tidak berhenti.

#### **1.5.4.4. Aspek-aspek Kompensasi**

Aspek-aspek yang mencakup beberapa elemen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2017), diantaranya:

a) Kompensasi finansial langsung, seperti :

1. Gaji pokok merupakan pembayaran tetap yang diterima karyawan setiap periode pembayaran
  2. Upah lembur merupakan pembayaran tambahan untuk jam kerja yang melebihi jam kerja normal
  3. Bonus merupakan pembayaran tambahan berdasarkan kinerja individu atau perusahaan
  4. Komisi merupakan pembayaran berdasarkan penjualan atau pencapaian target tertentu
- b) Kompensasi finansial tidak langsung, seperti:
1. Tunjangan merupakan pembayaran tambahan di luar gaji pokok yang mencakup tunjangan transportasi, makan, kesehatan, dan lain-lain
  2. Asuransi merupakan manfaat kesehatan, jiwa, atau kecelakaan yang diberikan kepada karyawan
  3. Pensiun merupakan program yang memberikan manfaat finansial kepada karyawan setelah mereka pensiun
- c) Kompensasi non-finansial
1. Pengakuan dan penghargaan merupakan pengakuan atas kinerja atau kontribusi karyawan melalui sertifikat, plakat, atau penghargaan lainnya.
  2. Pengembangan karir merupakan kesempatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka
  3. Kondisi kerja merupakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan baik
  4. Status dan posisi merupakan pemberian jabatan atau posisi yang memberikan status dan penghormatan dalam organisasi
- d) Kompensasi yang berbasis kinerja
1. Insentif merupakan pembayaran tambahan berdasarkan pencapaian target kinerja tertentu

2. Profit sharing merupakan pembagian keuntungan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka
3. Stock options merupakan pemberian hak kepada karyawan untuk membeli saham perusahaan dengan harga yang ditentukan sebelumnya sebagai bentuk motivasi jangka panjang

## 1.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Elok Faiqotul Jannah, Diana Sulianti K. Tobing, Sunardi (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja, Motivasi Karyawan	Dari variable penelitian yang diteliti tidak melalui motivasi karyawan didalam melakukan penelitiannya	Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi
2.	Agus Dwi Cahya, Lukito Oki H., Sandy Khristian, Shinta Noriyah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta)	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Dari variable penelitian yang diteliti memiliki objek penelitian yang berbeda	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Shalazandy an Kresna Jumelano (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Jongka Indonesia	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Dari variable penelitian yang diteliti tidak melalui kepuasan kerja didalam melakukan penelitiannya	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Namun, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

4.	Endang Sugiarti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	Lingkungan Kerja Kompensasi, Kinerja Karyawan	Dari variable penelitian yang diteliti memiliki objek penelitian yang berbeda	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Ismi Nabila, Sri Suryoko, Sari Listyorini (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus	Lingkungan kerja, Kemampuan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Dari variable penelitian yang diteliti tidak terdapat variable kemampuan kerja didalam melakukan penelitiannya	Secara bersama-sama lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 1.7. Pengaruh Antar Variabel

### 1.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan, dimana lingkungan kerja tersebut tempat karyawan atau tenaga kerja melakukan aktivitas atau bekerja setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan bagi Perusahaan. Oleh sebab itu, Perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang mendukung bagi kelangsungan pekerjaan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh (Lestary & Chaniago, 2017) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dari variable lingkungan kerja terhadap variable kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Pima et al., 2014) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh yang

disignifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Irwan & Irfan, 2021) menunjukkan terdapat  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

$H_1$  : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor).

### **1.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada seseorang atas pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah dilakukan. Kompensasi sering disebut sebagai bentuk timbal balik atas pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang telah dilakukan oleh seseorang. Pemberian kompensasi berkaitan erat dengan Perusahaan, dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja seseorang karena karyawan atau tenaga kerja tersebut menjadi termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan Perusahaan dengan baik pula. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM bekerja, yang secara langsung akan berkaitan erat dengan kinerja suatu individu dalam memperoleh tujuan perusahaan demi mencapai kesejahteraan hidupnya.

Berdasarkan hasil penelitian dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh (Tinggi et al., 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan). Menurut penelitian (Nugraha & Tjahjawati, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Kralita et al., 2019) menunjukkan bahwa hasil analisis regresi sederhana disimpulkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor).

### **1.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua faktor dari beberapa faktor lain yang penting yang berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja karyawan, Perusahaan memerlukan lingkungan kerja dan kompensasi untuk mencapai tujuan Perusahaan agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat seseorang bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, karyawan akan merasakan nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Lingkungan kerja dalam Perusahaan harus memiliki kenyamanan dan kondusif dari segi penerangan, cahaya, meja, kursi, kebersihan, dan keselamatan kerja karyawan yang perlu menjadi perhatian utama untuk Perusahaan demi keberlangsungan karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya. Pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai juga menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maka seseorang dalam bekerja akan meningkat dengan baik dan efektif serta efisien. Semakin tingginya Tingkat kompensasi seseorang, semakin meningkatnya pula Tingkat kinerja seseorang dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan menghasilkan beberapa penelitian oleh (Sugiarti et al., 2020a) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

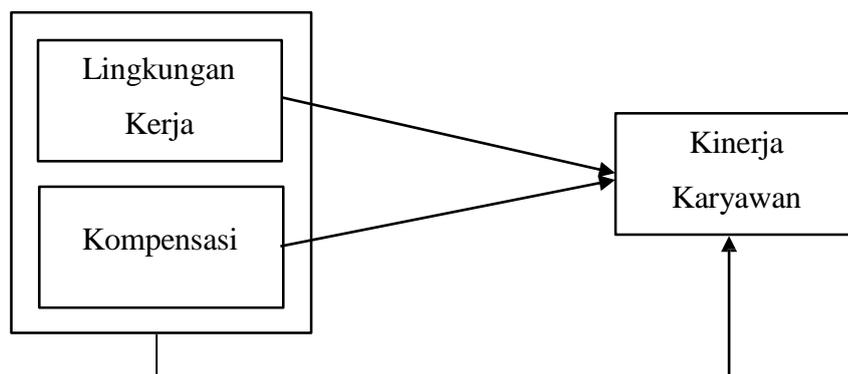
dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Menurut penelitian oleh (Setiawan & Dewi, 2014) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sebastian & Andani, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)

### 1.8. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Gambar 1.1. Hipotesis Penelitian



Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor).

### **1.9. Definisi Konsep**

Definisi konsep adalah unsur penelitian yang menjelaskan terkait dengan karakteristik dari suatu masalah yang akan diteliti. Definisi konsep digunakan untuk menggambarkan secara abstrak terkait dengan suatu kejadian, peristiwa, atau fenomena lain dalam suatu obyek. Berdasarkan kerangka teori diatas, dapat dikemukakan dalam beberapa definisi konsep dari tiap-tiap variabel, yaitu:

#### **1.9.1. Lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayati, 2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana berbagai kelompok dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### **1.9.2. Kompensasi**

Menurut (Dessler, 2013) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

#### **1.9.3. Kinerja Karyawan**

Menurut (Bernardin & Russell, 2003) kinerja karyawan adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

### **1.10. Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan suatu maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan secara

empiris. Definisi operasional berdasarkan variabel penelitian dalam rincian yang terukur, sebagai berikut:

### **1.10.1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan kerja di bagian pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* yang disediakan perusahaan untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, indikator dan dimensi yang dapat diukur pada lingkungan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

##### a. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan pekerjaan. Pencahayaan yang cukup akan membantu karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

##### b. Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi udara merupakan bagian faktor yang penting untuk keberlangsungan hidup dalam proses metabolisme karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. Udara yang telah bercampur dengan zat kimia dan gas akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan pabrik.

##### c. Tata letak ruang

Penataan tata ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dalam proses produksi.

##### d. Dekorasi

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, terkait dengan estetika dan keindahan lingkungan kerja pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

##### e. Kebisingan

Kebisingan atau suara bising dalam bekerja dengan penuh konsentrasi agar dihindari agar dapat bekerja dengan efisien sehingga kinerja

karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dapat meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan yang memadai dapat mempermudah karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dalam proses produksi perusahaan.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara pimpinan dan karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* perlu dijaga dan saling menghargai antara pimpinan dan karyawan pabrik.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* untuk tetap bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

### 1.10.2. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima para karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* sebagai ganti atas layanan atau jasa. Bentuk kompensasi bagian produksi atau pabrik meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Beberapa dimensi dan indikator kompensasi pada bagian produksi atau pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*, yaitu:

1) Kompensasi langsung

a. Gaji/Upah

Gaji/upah adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan untuk karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* sebagai imbalan atas pekerjaannya. Beberapa dimensi yang dapat mengukur indikator gaji/upah, yaitu:

- Besaran Gaji/Upah

Besaran gaji/upah karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* terkait seberapa besar nominal gaji/upah

karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

- Ketepatan Gaji/Upah

Ketepatan gaji/upah karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* mengacu pada seberapa tepat dan akuratnya pemberian gaji/upah kepada karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

- Sistem Penggajian/Upah

Sistem penggajian merupakan metode yang digunakan oleh PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dalam perhitungan dan pengelolaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

b. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung apabila karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* memenuhi target kerja.

- Besaran Bonus

Besaran bonus yang diberikan kepada karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* berkaitan dengan seberapa besar nominal bonus berdasarkan tercapainya target yang ditetapkan.

- Ketepatan Bonus

Ketepatan bonus mengacu pada sejauh mana pencapaian target yang dihasilkan karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dengan pemberian bonus yang diberikan oleh PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

- Sistem Bonus

Sistem bonus merupakan struktur perhitungan yang digunakan untuk memberikan insentif tambahan kepada karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* sebagai pencapaian target yang ditetapkan.

## 2) Kompensasi tidak langsung

Pemberian barang/jasa kepada karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk:

### a. Pembayaran terhadap bahaya

- Asuransi jiwa berupa BPJS ketenagakerjaan bagi karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating.
- Asuransi kesehatan berupa BPJS kesehatan bagi karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating.

### b. Program pelayanan karyawan

- Pakaian seragam pabrik karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.
- Tunjangan, yang meliputi tunjangan tetap untuk karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dalam bentuk uang makan per hari.

### 1.10.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencatatan hasil yang dihasilkan oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* pada setiap produknya selama periode waktu tertentu indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas (*quality*), merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian proses produksi yang dilakukan karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas (*quantity*), merupakan dapat ditunjukkan dalam seberapa banyaknya barang yang dihasilkan oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* berdasarkan target yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu (*timelinnnes*), merupakan dimana produksi dapat diselesaikan oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* dapat dicapai sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), merupakan tingkatan dimana karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* melakukan pemborosan dari produk cacat/gagal berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), merupakan tingkatan dimana karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* mampu melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan campur tangan pengawas.
6. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*), merupakan tingkatan dimana karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* mampu untuk kerjasama dengan baik antara karyawan maupun pimpinan produksi PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

#### **1.11. Metode Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2015) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, meliputi rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian yang dilakukan dengan cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis adalah proses yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

##### **1.11.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kuantitatif disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu empiri, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif disebut sebagai kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### **1.11.2. Pendekatan Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan tipe explanatory research. Menurut (Sugiyono, 2015) Explanatory Research merupakan tipe penelitian yang mempunyai tujuan untuk menjelaskan kedudukan setiap variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya serta untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **1.11.3. Populasi dan Sample Penelitian**

#### **1.11.3.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang terdapat dalam penelitian adalah karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* yang berada di daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang.

#### **1.11.3.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel merupakan sebagian dari populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah populasi yang dijadikan sampel penelitian adalah karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* yang berjumlah 41 orang karyawan.

### **1.11.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **1.11.4.1. Jenis Data**

Jenis data merupakan data-data yang digunakan dalam proses penelitian yang dilakukan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) data kuantitatif merupakan data yang bisa diukur atau dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data yang akan diambil dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner mengenai variabel yang berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

#### **1.11.4.2. Sumber Data**

##### 1) Data Primer

Data Primer merupakan sumber data pertama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Sumber data yang diambil secara langsung dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan terkait dengan kondisi lingkungan kerja dan peran karyawan dalam menghasilkan suatu produk, tingkat kompensasi yang diterima karyawannya. Data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan metode kuesioner terkait penilaian terhadap faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan peneliti sebagai data penunjang dari sumber yang sudah didapatkan sebelumnya. Biasanya data yang diperoleh dari jurnal, artikel, buku, dan dokumen perusahaan lainnya.

#### **1.11.5. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian, untuk penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2015) metode sampling jenuh (sensus) adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

#### **1.11.6. Skala Pengukuran**

Menurut (Sugiyono, 2015) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran, nilai variable yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan

lebih akurat, efisien dan komunikatif. Terdapat beberapa skala pengukuran yang dapat digunakan untuk penelitian antara lain:

- 1) Skala Likert
- 2) Skala Guttman
- 3) Rating Scale
- 4) Semantic Deferential

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala likert, variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Contoh dari skala likert yang digunakan, sebagai berikut:

Setiap pertanyaan terdiri dari 5 jawaban dengan nilai 5 untuk skor yang tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Penskoran tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan:

- Sangat setuju diberi skor 5
- Setuju diberi skor 4
- Cukup setuju diberi skor 3
- Tidak setuju diberi skor 2
- Sangat tidak setuju diberi skor 1

### **1.11.7. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1.11.7.1. Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan manajer dan beberapa karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* guna memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam kegiatan penelitian.

#### **1.11.7.2. Kuesioner**

Kuesioner dilakukan penyebaran dan diberikan kepada responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian yang sudah ditetapkan, yang mana berguna untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel terkait dengan kinerja karyawan pada karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

#### **1.11.7.3. Studi Kepustakaan**

Studi Pustaka yang digunakan dengan pengumpulan data yang digunakan dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan variabel penelitian, baik dari sumber dokumen, data perusahaan, buku, artikel, dan lainnya.

#### **1.11.8. Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2015) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

##### **1.11.8.1. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk meyakinkan indikator dari setiap variabel, apakah indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur beberapa variabel yang telah diajukan, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran yang dilakukan dalam variabel tersebut adalah mengenai baik buruknya lingkungan kerja (X1) pada PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. Variabel kompensasi (X2) mengenai baik buruknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. Serta pada variabel kinerja karyawan (Y1) diukur mengenai tinggi rendahnya kinerja karyawan pada bagian pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.

Dapat dikatakan valid, apabila hasil penelitian ini terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument valid merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Dalam melakukan uji validitas perlu dilakukan dengan membandingkan nilai dari  $r$  hitung dengan  $r$  tabel (Ghozali, 2011).

Dapat dikatakan valid apabila:

- $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  menandakan indikator dapat dinyatakan valid
- $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  menandakan indikator dapat dinyatakan tidak valid

#### **1.11.8.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut (Azwar, 2012) reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrument dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Dapat dikatakan reliabel apabila variabel penelitian yang diukur dengan indikator yang sama secara berulang-ulang hasilnya tetap sama. Dalam hal ini, variabel lingkungan kerja yang diukur dengan indikator yang sama secara berulang-ulang hasilnya tetap sama. Pada variabel kompensasi yang diukur berdasarkan indikator yang sama secara berulang-ulang dan hasilnya akan tetap sama. Hal tersebut dapat dikatakan reliabel dan konsisten. Pada kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan yang ditanyakan hasilnya konsisten dari waktu ke waktu.

#### **1.11.8.3. Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Dengan koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan konsistensi antara variabel independent (X) dan variabel dependen (Y) yang diberi notasi R. koefisien korelasi mempunyai nilai -1 sampai 1. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati -1 atau 1 berarti hubungan antar kedua variabel sempurna negatif atau sempurna positif. Bila koefisien korelasi  $r$  tinggi, pada umumnya koefisien regresi  $b$  juga tinggi. Menurut (Sugiyono, 2014) dalam memberikan suatu penafsiran pada koefisien korelasi dalam menentukan keeratan hubungan atau koefisien korelasi antar variabel dapat digunakan pedoman yang ada pada tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1.6. Pedoman Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

### 1.11.9. Analisa Regresi

Menurut (Sugiyono, 2015) Analisis Regresi merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independent dimanipulasi atau dirubah-ubah atau dinaik-turunkan. Bila koefisien korelasi ( $r$ ) tinggi, koefisien regresi ( $b$ ) juga tinggi, sehingga daya prediktifnya akan tinggi. Bila koefisien korelasi minus (-), koefisien regresinya juga akan minus (-). Jadi, antara koefisien korelasi dan koefisien regresi terdapat hubungan yang fungsional sebagai alat untuk menganalisis. Manfaat dari hasil analisis regresi untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak.

#### 1.11.9.1. Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2015) Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Persamaan umum dari regresi linier sederhana adalah, sebagai berikut:

Tabel 1.7. Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Bila positif (+) arah garis akan naik, dan sebaliknya

$X$  = subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

#### **1.11.9.2. Regresi Linier Berganda**

Menurut (Sugiyono, 2015) analisis regresi berganda digunakan bila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik-turunkan nilainya. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah 2. Untuk dapat membuat ramalan melalui analisis regresi, data setiap variabel harus tersedia untuk dapat ditemukan persamaan melalui perhitungan.

Persamaan regresi untuk dua prediktor:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Persamaan regresi untuk tiga predictor:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Persamaan regresi untuk  $n$  predictor:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

#### **1.11.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat kesesuaian dan ketetapan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dalam satu persamaan regresi. Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2014) koefisien determinasi berada antara nilai 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 (100%), maka menunjukkan kontribusi antara variabel independent terhadap variabel dependen semakin kuat. Apabila koefisien determinasi mendekati 0, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin lemah pengaruh hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

#### **1.11.11. Uji statistik (t)**

Menurut (Ghozali, 2016) Uji statistic t berguna untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai t lebih besar dari 1,96. Jika nilai t kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan. Dasar pengujian regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria dari uji statistic t menurut (Ghozali, 2016) adalah:

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

#### **1.11.12. Uji Statistik f**

Menurut (Ghozali, 2016) Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terkait. Untuk menguji hipotesis digunakan statistic f dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen,
2. Bila F hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang menandakan adanya pengaruh signifikan antar variabel independent dengan variabel dependen.
3. Bila F hitung  $< F$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang menandakan tidak ada pengaruh signifikan antar variabel independent dengan variabel dependen.