

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki unsur penting berupa sumber daya manusia yang diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup seluruh potensi, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta peran individu di dalam organisasi. Sebagai aset utama, kualitas sumber daya manusia perlu dijaga secara efektif dan efisien agar mampu menghasilkan layanan yang bermutu.

Setiap perusahaan tentu berupaya untuk tetap bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat dengan menerapkan berbagai strategi dan metode. Salah satu kunci keberlangsungan perusahaan adalah memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia secara optimal akan menjadikannya sumber keunggulan kompetitif serta meningkatkan kinerja organisasi. Ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Nur Pangestu (2020) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Wonda (Wonda 2022) menyatakan bahwa kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil dari suatu aktivitas kerja yang dapat dinilai kualitas serta kuantitasnya serta bisa dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan amanat serta tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan, Rahmadani & Sampeliling (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu hal

yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja karyawannya diperusahaan. Di sisi lain, Dudung Hadiwijaya (2021) mengemukakan kinerja karyawan meliputi hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah diterapkan, serta mencerminkan catatan hasil yang yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sebastian (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Wonda (2022) kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Muhammad Fauzan (2020) mengatakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hardina (2020) kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang dapat diterima oleh karyawan sebagai balas ganti jasa atau layanan mereka. Wujud dari kompensasi meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Nanulaitta (2018) pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memberi suatu dorongan semangat kepada karyawan di dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Untuk bisa mencapai kinerja karyawan yang baik, suatu perusahaan atau organisasi harus dapat memastikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik

maupun lingkungan kerja non fisik yang mana dapat mendukung jalannya proses produksi. Sugiarti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada di lingkungan pekerja yang bisa berpengaruh atau mempengaruhi dirinya dalam menjalankan proses produksi. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan karena lingkungan kerja ini adalah tempat karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja mereka. Menurut Azima (2021) lingkungan dalam perusahaan yang ada dalam perusahaan yang sedang melakukan proses produksi memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat menjadi pendorong untuk kegairahan karyawan serta pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT Laksana Bus Manufaktur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan bus dan telah berdiri sejak tahun 1967 di Semarang. Hingga tahun 2024, perusahaan ini memiliki sekitar 1.250 karyawan. Sebagai salah satu perusahaan karoseri terkemuka di Indonesia, PT Laksana Bus Manufaktur dihadapkan pada berbagai tantangan, persaingan, serta dinamika industri yang terus berkembang. Kondisi tersebut juga berdampak pada dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang andal, berakhlak baik, serta berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Mengingat pentingnya peningkatan kinerja karyawan bagi keberlangsungan perusahaan, diperlukan berbagai upaya dan strategi dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Untuk itu, PT Laksana Bus Manufaktur melaksanakan penilaian kinerja karyawan sebagai bagian dari

pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga menjadi salah satu faktor utama penentu kesuksesan perusahaan. Adapun penilaian kinerja di PT Laksana Bus Manufaktur, khususnya pada Departemen Finishing, menjadi fokus dalam penelitian ini. Berikut merupakan penilaian kinerja di PT. Laksana Manufaktur Departemen Finishing:

Tabel 1. 1 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber: HRD PT. Laksana Bus Manufaktur, 2025

No	Kategori Penilaian	Besarnya Penilaian
1	Kualitas hasil kerja	20%
2	Kuatitas hasil kerja	20%
3	Kestabilan kerja	5%
4	Loyalitas dan rasa memiliki	15%
5	Inisiatif dan kreativitas	5%
6	Kemampuan kerjasama	10%
7	Tanggung jawab	15%
8	Disiplin kerja	10%

Tabel 1. 2 Daftar Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur di Divisi Finishing Tahun 2022-2024

No	Kategori Penilaian	Interval Penilaian	Penilaian Tahun 2022		Penilaian Tahun 2023		Penilaian Tahun 2024	
			karyawan	(%)	karyawan	(%)	karyawan	(%)
1	Baik Sekali	80-100	27	19%	25	17%	21	15%
2	Baik	60-80	76	53%	74	51%	78	54%
3	Sedang	40-60	23	16%	23	16%	17	12%
4	Buruk	20-40	18	12%	22	16%	28	19%

5	Buruk Sekali	0-20	0	0	0	0	0	0
Total karyawan			144	100%	144	100%	144	100%

Sumber : HRD PT. Laksana Bus Manufaktur, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang penilaian kinerja karyawan, terlihat adanya penurunan kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, persentase penilaian dengan kategori *baik sekali* mencapai 19%, kemudian menurun menjadi 17% pada tahun 2021, dan kembali menurun menjadi 15% pada tahun 2022. Data tersebut menunjukkan bahwa PT Laksana Bus Manufaktur mengalami penurunan kualitas kinerja karyawan secara berturut-turut selama periode 2020–2022.

Bagian Finishing merupakan salah satu divisi penting dalam departemen produksi yang bertanggung jawab pada tahap akhir proses perakitan bus. Divisi ini menangani pekerjaan krusial seperti pengecekan akhir dan pemasangan berbagai komponen vital. Oleh karena itu, karyawan di bagian ini dituntut memiliki kompetensi, ketelitian, dan kinerja tinggi agar kualitas body serta rangka bus tetap terjaga.

Melalui data yang menunjukkan fluktuasi kinerja tersebut, dapat diidentifikasi adanya sejumlah faktor yang memengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan setiap tahunnya. Salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan sekaligus wujud perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Dengan kebijakan kompensasi yang tepat, diharapkan motivasi kerja meningkat sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Laksana Bus Manufaktur.

Perusahaan perlu untuk memberikan kompensasi yang layak atas hasil kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Kompensasi juga dapat menjadi suatu kepuasan karyawan dan akan mencapai tingkat kinerja karyawan. Adapun hasil dari pra survei yang dilakukan kepada karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur divisi *finishing* terkait kompensi:

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Apakah kerja keras Anda sebanding dengan besar nominal yang diterima atau sesuai dengan harapan??	20%	80%
2.	Apakah besar gaji dan upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?	15%	85%
3.	Apakah selama bekerja saya mendapatkan bonus dan THR?	75%	25%
4.	Apakah pemberian tunjangan baik tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, maupun tunjangan lainnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?	65%	35%

Sumber: PT Laksana Bus Manufaktur 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistematika gaji dan upah di PT Laksana Bus Manufaktur belum sepenuhnya sejalan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, banyak karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diterima dalam bentuk gaji maupun upah. Selain itu, terdapat permasalahan dalam sistem pemberian bonus, di mana beberapa karyawan tidak memperoleh bonus sebagaimana yang diharapkan. Kondisi ini berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membantu menciptakan suasana kerja yang positif, sedangkan kondisi yang kurang mendukung dapat menimbulkan berbagai permasalahan kinerja. Aspek lingkungan kerja tersebut meliputi pencahayaan, tingkat kebisingan, kondisi kelistrikan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan di area pabrik PT Laksana Bus Manufaktur. Adapun hasil pra-survei mengenai kondisi lingkungan kerja karyawan di perusahaan ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Apakah penerangan/pencahayaan di lingkungan pabrik sudah cukup terang selama proses produksi berlangsung?	85%	15%
2.	Apakah lingkungan kerja pabrik memiliki sirkulasi ruang kerja yang baik?	75%	25%
3.	Apakah Anda pernah berselisih dengan rekan kerja terkait produksi yang tidak sepaham?	65%	35%
4.	Apakah karyawan mempunyai hubungan kerja yang saling terbuka dalam berkomunikasi apabila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja?	40%	60%
5.	Apakah pimpinan selalu memberikan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan?	70%	30%
6.	Apakah perlengkapan kerja beserta fasilitas yang ada telah membantu pelaksanaan tugas-tugas Anda?	80%	20%

Sumber: PT Laksana Bus Manufaktur 2025

Pada tabel 1.3 terkait hasil pra survei penelitian terkait lingkungan kerja kepada 20 karyawan divisi *finishing* PT. Laksana Bus Manufaktur menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada divisi finishing pada PT Laksana Bus Manufaktur ini

menjelaskan bahwa masih kurangnya dalam mencapai target pada perusahaan, seperti kurang efektif pekerjaan dengan beberapa tempat masih memiliki sirkulasi udara yang kurang. Suara bising dari yang dihasilkan dari divisi sebelah juga terkadang cukup mengganggu dan keras dan mempengaruhi konsentrasi karyawan yang sedang bekerja. Serta adanya perselisihan yang kerap terjadi antar karyawan. Beberapa hal yang disampaikan berdampak pada kenyamanan karyawan sendiri.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut terdapat permasalahan yaitu sejauh mana PT Laksana Bus Manufaktur dalam memberikan kepuasan kerja karyawan menjadikan peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul penelitian **“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Finishing PT. Laksana Bus Manufaktur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Terdapat kesenjangan yang signifikan antara harapan manajemen dengan realitas kinerja karyawan pada Divisi Finishing PT. Laksana Bus Manufaktur. Harapan ideal perusahaan adalah setiap karyawan mampu bekerja secara maksimal dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan untuk menjaga kualitas produk. Akan tetapi, data aktual menunjukkan adanya fenomena penurunan performa yang memerlukan perhatian serius. Berdasarkan data penilaian kinerja pada Tabel 1.2, terlihat adanya tren penurunan kinerja karyawan yang konsisten dari tahun 2022 hingga 2024. Fenomena ini didukung oleh indikasi awal dari dua faktor krusial, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Secara spesifik, hasil pra-survei pada Tabel 1.4 dan wawancara awal mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dianggap belum

kondusif, sementara kompensasi yang diterima dinilai belum memenuhi harapan karyawan. Dengan demikian, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah adanya sistem kompensasi yang dirasa kurang memadai kesenjangan kinerja di Divisi Finishing PT. Laksana Bus Manufaktur yang diduga kuat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan membuktikan pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur Divisi *Finishing*?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur Divisi *Finishing*?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur Divisi *Finishing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, maka harus ditentukan terlebih dahulu tujuan dari penelitian tersebut agar tidak kehilangan arah serta hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk siapapun terkhususnya untuk kalangan Praktis, Akademis serta Penelitian lainnya.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sarana dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terlebih dalam teori perilaku organisasi yang akan berfokus pada perilaku organisasi yang nantinya akan bisa dijadikan kajian untuk pembelajaran. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa memberikan bukti empiris dalam mendukung teori serta penelitian yang terdahulu mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan serta informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur supaya bisa jadikan sebagai langkah dalam mengambil keputusan serta kebijakan strategi yang lebih efektif.

3. Manfaat Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk perbaikan serta pengembangan materi bagi penelitian lain yang ingin menggunakan permasalahan yang sama serta memberi kontribusi pada literatur penelitian manajemen dan organisasi.

1.5 Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan penjelasan teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berpikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk menjelaskan teori yang akan dipakai untuk mengkaji permasalahan. Kerangka teori memberikan batasan-batasan teori yang akan digunakan sebagai landasan suatu penelitian. Kerangka teori merupakan kemampuan peneliti dalam mengaplikasikan pola pikirnya dalam hal menyusun secara sistematis terkait teori-teori yang digunakan dalam mendukung permasalahan dalam penelitian. Menurut Kerlinger dalam Ikhlās (2023), teori merupakan sekumpulan konsep dan definisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menjelaskan hubungan antar variabel. Berikut merupakan kerangka teori yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.5.1 Perilaku Organisasi

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas yang diemban, serta didorong oleh tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, setiap individu membawa kepribadian, sikap, komitmen, dan perilaku yang turut menentukan kualitas kinerjanya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja individu di tempat kerja.

Dalam konteks ini, perilaku organisasi menjadi aspek yang sangat penting karena berfungsi untuk memahami bagaimana individu bertindak dalam lingkungan kerja dan bagaimana tindakan tersebut memengaruhi kinerja organisasi secara

keseluruhan. Ketika karyawan menunjukkan perilaku organisasi yang positif, perusahaan akan memperoleh keuntungan melalui peningkatan performa baik di tingkat individu, tim, maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku organisasi yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan bahkan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada pendekatan perilaku organisasi sebagai dasar untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Laksana Bus Manufaktur.

Menurut Robbins (2019), perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari pengaruh seorang individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku yang ada dalam suatu organisasi, yang memiliki tujuan untuk memakai pengetahuan yang ada untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sementara menurut Terry George (2020) dalam Sugiarti (2020b), perilaku organisasi merupakan bidang studi yang meneliti dinamika dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara karakteristik organisasi itu sendiri dan karakteristik para anggotanya, serta dampaknya terhadap lingkungan sekitar.

Perilaku organisasi berperan penting dalam pengembangan serta keberhasilan suatu organisasi serta merevitalisasi organisasi dan menciptakan pemahaman yang lebih mengenai kehidupan organisasi Fahmi et al., (2023). Menurut Diah Ayu Prawesti K et al (2024) perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari bagaimana individu, kelompok dan struktur dalam suatu organisasi memengaruhi perilaku kerja, kinerja organisasi, serta efektivitas keseluruhan organisasi. Studi ini bertujuan untuk memahami serta memprediksi

perilaku manusia dalam lingkungan organisasi, sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

1.5.2 Kinerja Karyawan

Menurut Septiana (2020), kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Tupti (2022), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai bentuk tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Rahmadani & Sampeliling (2023) mengatakan bahwa kinerja merupakan buah hasil dari suatu pekerjaan seorang karyawan selama masa waktu atau periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga telah disepakati bersama. Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi suatu organisasi yang tertulis dalam rencana strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui hanya jika seorang individu atau karyawan tersebut mempunyai suatu kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan bersama, Dwi & Ismoyo (2023).

Kinerja karyawan adalah ukuran bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan apakah sudah berjalan secara efektif atau tidak terhadap kemajuan perusahaan. Potensi dari sumber daya manusia yang berkinerja

dengan baik menjadi sebuah penentu keberhasilan suatu perusahaan. Maka untuk mencapai kinerja terbaik tentu akan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat disesuaikan dengan kepentingan karyawan dan perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang baik maka, diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan memiliki kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja.

1.5.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nur Pangestu (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor intrinsik

Yaitu, faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh saat berkembang seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja

b. Faktor lingkungan internal

Yaitu faktor dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan sendiri. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi, serta tujuan organisasi, teknologi, strategi organisasi, manajemen perusahaan, kompensasi dan orang atau karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal

Yaitu faktor dukungan dari luar organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan juga mempengaruhi lingkungan eksternal suatu organisasi.

1.5.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nur Pangestu (2022) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan waktu penyelesaian suatu pekerjaan atau suatu hasil produksi yang dapat dicapai dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan yang lain.

1.5.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Herawati (2021a), kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup

dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak dan kepedulian keagamaan. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

1.5.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Muhammad Fauzan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

1. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, yang mana menetapkan besarnya batasan upah atau balas jasa minimum, supaya pengusaha tidak seenaknya menetapkan besarnya batasan upah atau balas jasa minimum kepada karyawan.
2. Biaya hidup, jika biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkatan kompensasi atau upah akan semakin besar. Sebaliknya jika biaya hidup suatu daerah rendah maka tingkatan kompensasinya akan semakin sedikit atau kecil.
3. Posisi dari jabatan karyawan, karyawan yang menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih tinggi. Hal tersebut wajar karena tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut lebih besar dari karyawan biasa.
4. Pengalaman kerja, dengan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi atau besar jasanya pun akan semakin besar.

Dalam menetapkan kompensasi, hal yang harus diperhatikan adalah memegang prinsip keadilan, artinya kompensasi yang diberikan kepada pegawai adalah balas jasa yang telah seorang pegawai lakukan kepada perusahaan. Keadilan dalam

kompensasi ini juga harus dipertimbangkan untuk melakukan pengupahan kepada karyawan.

1.5.3.2 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Desler (2020) dibagi menjadi dua kategori utama yaitu:

1. Kompensasi langsung

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu.

2. Kompensasi tidak langsung

a. Tunjangan

Merupakan pembayaran tambahan di luar gaji pokok yang mencakup tunjangan transportasi, makan, kesehatan, dan lain-lain.

b. Fasilitas

Fasilitas adalah salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan, kesejahteraan, dan

produktivitas karyawan. Fasilitas tidak diberikan dalam uang tunai, melainkan dalam bentuk layanan atau sarana fisik.

1.5.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal yang bersumber dari luar organisasi Nan Wangi (2020) .

Menurut Nitisemito (2023) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu menurut Swastha dan Sukotjo dalam Rahmadani & Sampeliling (2023) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya.

Sehingga berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yaitu elemen atau faktor yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi performa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dan berasal dari eksternal maupun internal. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting bagi manajemen untuk memperhatikannya agar tercipta lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

1.5.4.1 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Lestary & Harmon (2017), lingkungan kerja terbagi atas beberapa faktor yaitu:

1. Faktor pencahayaan dalam ruang kerja juga patut mendapat perhatian, karena dengan cukupnya pencahayaan tempat karyawan bekerja, karyawan dapat lebih optimal serta efisien dalam bekerja.
2. Sirkulasi udara pada ruang kerja memerlukan ketercukupan udara. Dengan lancarnya sirkulasi udara, karyawan diharapkan dapat memiliki fisik yang selalu segar dengan menghirup udara yang tersirkulasi dengan baik.
3. Kebisingan yaitu gangguan terhadap seseorang akibat dari polusi suara. Kebisingan pada tempat kerja akan mempengaruhi tingkat konsentrasi seorang pekerja, dan dapat menimbulkan kesalahan dan kerusakan saat bekerja.

1.5.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Apriansyah (2021) antara lain:

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan, yaitu cahaya yang bermanfaat bagi karyawan untuk mendapat keselamatan dan juga kelancaran ketika bekerja
 - b. Kebisingan, yaitu tingkatan polusi suara yang dapat mengganggu karyawan ketika sedang bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan kembali tingkat kebisingan di lingkungan kerja karyawan
 - c. Sirkulasi ruang kerja, sirkulasi udara merupakan udara yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk dapat menjaga kelangsungan hidupnya untuk proses metabolisme
- 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 adanya sikap 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 adanya konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

1.6 Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hardina & Vikaliana (2020) menyebutkan bahwa tinggi maupun rendahnya kinerja seorang karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, dengan pemberian kompensasi yang tidak tepat akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini dapat diperkuat oleh pendapat Surya Parwita (2023) bahwa pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan akan memotivasi pegawai, dikarenakan dalam teori pengharapan dapat dibilang bahwa seorang pegawai akan tergerak untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila seorang pegawai merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Departemen Finishing.

1.6.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan seperti yang dikemukakan Nan Wangi (2020), bahwa karyawan menaruh

perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari faktor kenyamanan sendiri maupun faktor yang mempermudah mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sesuai juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, begitu juga jika lingkungan kerja seorang karyawan buruk dapat berdampak pada kinerjanya. Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Departemen Finishing.

1.6.3 Pengaruh Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang tercukupi dan pantas di dapatkan oleh seorang karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membuat seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya Tutus et al., (2022). Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Departemen Finishing.

1.7 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Elok Faiqotul Jannah, Diana Sulianti K.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja,	Dari variable penelitian yang diteliti tidak melalui motivasi	Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan

	Tobing, Sunardi (2017)	Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember	Motivasi Karyawan	karyawan didalam melakukan penelitiannya	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) 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 positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Soegihartono (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Dari variable penelitian yang diteliti tidak melalui stres kerja didalam penelitiannya	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif signifikan

		Seidensticker Indonesia			terhadap kinerja karyawan
6.	Andrean Sukma Jati P, Arga Sutriasna, Nita Fauziah (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis,	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Dari variable penelitian yang diteliti memiliki objek penelitian yang berbeda	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Kristin Natalia Sumora, Ivan Gumilar (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru	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

1.8 Hipotesis

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 berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Nan Wangi, 2020) .

Berdasarkan hubungan antara kerangka pemikiran teoritis yang sudah dijelaskan terhadap perumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

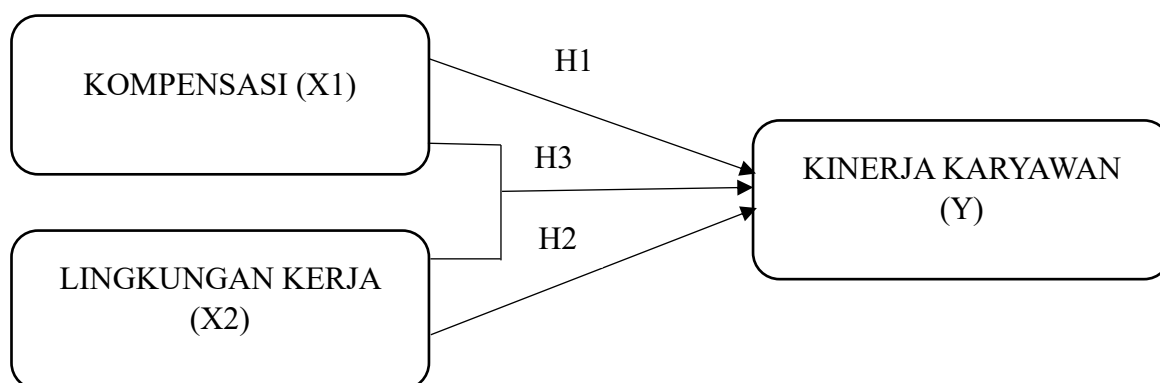
H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Departemen Finishing.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Departemen Finishing.

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Departemen Finishing.

Dengan demikian variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Diagram 1.1
Variabel Penelitian



1.9 Definisi Konseptual & Definisi Operasional

Dalam penelitian, definisi konsep diperlukan untuk memberi batasan pengertian dari variabel-variabel penelitian agar dalam pembahasan masalah tidak terjadi kekaburan karena kurang jelasnya batasan variabel penelitian yang ada.

Pendefinisian secara konsep dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI KONSEP	DEFINISI OPERASIONAL	
		Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merujuk pada sebuah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan standar ataupun kriteria yang telah ditetapkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Nanulaita, 2018b)	Menurut (Sugiarti, 2020b) Indikator-indikator yang akan digunakan dalam mencapai kinerja karyawan	
		1. Kualitas kerja	1a. Ketepatan hasil pengerjaan 1b. Ketelitian 1c. Ketrampilan
		2. Kuantitas kerja	2a. Hasil pekerjaan 2b. Kecepatan kerja
		3. Ketepatan waktu	3a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3b. Kesesuaian jadwal pengiriman produk ke pelanggan
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai upah balas jasa	Menurut Tutus et al., (2022b) indikator-indikator yang akan digunakan dalam mencapai kompensasi	

	mereka (Sugiarti, 2020c)	1. Kompensasi langsung	1a. Besaran gaji yang sudah sesuai 1b. Ketepatan waktu pemberian gaji 1c. Bonus yang diberikan sesuai dengan target.
		2. Kompensasi tidak langsung	2a. Tunjangan 2b. Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan
Lingkungan Kerja (x2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Apriansyah, 2021).	Menurut (Nanulaita, 2018a) Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:	
		1. Suasana kerja	1a. Kenyamanan 1b. Pencahayaan 1c. Tingkat keamanan
		2. Hubungan dengan rekan kerja	2a. Hubungan dengan sesama karyawan 2b. Hubungan dengan atasan
		3. Tersedianya fasilitas kerja	3a. Ketersediaan alat 3b. Fasilitas kerja 3c. Keamanan

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian explanatori (*explanatory research*) sebab dilatarbelakangi oleh tujuan awal dari penelitian yaitu untuk memberikan penjelasan tentang pengaruh hubungan antarvariabel penelitian dimana variabel

kompensasi sebagai X1, variabel lingkungan kerja X2, dan variabel kinerja karyawan sebagai Y.

1.10.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Laksana pada departemen finishing yang berjumlah 244 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Sedangkan menurut Mawson (Imanda, 2012) sampel adalah suatu porsi dari populasi tertentu yang menjadi pusat perhatian dan memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel digunakan untuk memudahkan dalam mendapatkan data dari responden. Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah sampel

N= Populasi

e=error, yang merupakan tingkat kesalahan maksimal dan masih dapat ditoleransi, sebesar 5%

Apabila diterapkan menggunakan rumus di atas, maka sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{244}{1 + 244(0,05)^2}$$

$$n = \frac{244}{1,61}$$

$$n = 152$$

Total responden menjadi 152, dengan *margin error* atau tingkat kesalahan maksimum 5%.

1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik pengambilan *probability sampling* serta jenis sampling berupa *simple random sampling*. Dimana teknik penentuan sampel ini adalah semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian dengan memasukkan semua data karyawan ke dalam kolom excel dan dipilih sebanyak 152 responden. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur dengan jumlah responden 152 responden.

1.10.4 Jenis dan Sumber Data

1.10.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan diolah melalui perhitungan menggunakan rumus untuk menghitung tingkat kesesuaian antara kepentingan dan kinerja. Data ini

diperoleh melalui perhitungan kuisioner yang diedarkan serta informasi yang diperoleh peneliti dari para karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur.

1.10.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

a) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2007). Data primer ini diperoleh dengan berinteraksi dan terjun secara langsung dengan responden yaitu karyawan PT Laksana. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Laksana.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sumber-sumber tertulis yaitu seperti literatur, penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, majalah, artikel yang relevan dengan penelitian. Data sekunder juga dapat diperoleh berdasarkan sumber atau keterangan tertulis dari perusahaan.

1.10.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini memakai skala pengukuran skala *Likert*. Menurut (Sugiarti, 2020c) skala *Likert* dipakai untuk mengukur pendapat, sikap serta persepsi seseorang mengenai suatu fenomena yang terjadi. Variabel-variabel yang akan diukur akan dijelaskan melalui penjabaran indikator-indikator yang akan menjadi acuan dalam menyusun instrumen yang baik berupa pertanyaan maupun pernyataan yang akan diberikan kepada karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur.

Tabel 1. 7 Daftar Pernyataan dan Skala Penilaian

Pernyataan	Skala Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

A. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan untuk dijadikan data primer dalam penelitian ini.

B. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden (Jogiyanto, 2010). Wawancara dilakukan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan untuk mendapatkan informasi mendalam terhadap responden. Metode ini dilakukan dengan wawancara langsung kepada karyawan.

C. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendekatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya (Jogiyanto, 2010). Metode

observasi digunakan untuk mengetahui perilaku dan kondisi dari karyawan tanpa berinteraksi dengan karyawan secara langsung. Menurut Sugiyono (2007) metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala yang ada.

1.10.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Editing

Tahapan ini dilakukan untuk melakukan pemeriksaan kebenaran pengisian jawaban pada kuesioner penelitian. Selain itu, juga sebagai pemastian kualitas jawaban yang diperoleh dan memperoleh kesimpulan yang akurat.

2. Coding

Tahap ini yaitu proses pemberian kode pada berbagai jenis jawaban dari kuesioner, yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam kategori yang serupa. Yang bertujuan untuk menyederhanakan jawaban dari responden sehingga memudahkan analisis lebih lanjut.

3. Scoring

Proses ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert, yang merupakan metode untuk menentukan nilai. Tahap ini diperlukan karena setiap variabel yang diukur akan memakai beberapa indikator.

4. Tabulating

Tabulating akan melakukan pengelompokkan jawaban yang kemudian akan dihitung dan dijumlahkan dalam bentuk tabel. Pengelompokkan ini

diharapkan membuat pembaca dapat melihat dan memahami hasil penelitian dengan jelas dan mudah.

1.10.8 Teknik Analisis

Data yang telah dikumpulkan harus dilakukan analisis dan dilakukan pengolahan dahulu agar dapat memunculkan manfaat dalam dasar pengambilan keputusan. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f pada aplikasi SPSS.

1.10.8.1 Uji Validitas

Memeriksa validitas indikator atau instrumen dalam suatu penelitian bertujuan untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap sah dan dapat diterima. Pengujian validitas ini menunjukkan sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel (Sugiyono, 2018). Untuk mengukur validitas variabel, digunakan rumus Korelasi Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

N : jumlah responden

Y : jumlah skor item yang diuji

X : skor item total yang diuji validitasnya

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid
- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ bernilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

1.10.8.2 Uji Reabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004:28), reliabilitas menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur menghasilkan data yang dapat dipercaya. Jika respon seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka instrumen tersebut dianggap akurat dan andal. Untuk mengukur tingkat reliabilitas, digunakan koefisien Cronbach Alpha. Ghazali (2016) menyatakan bahwa suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha yang dihasilkan melebihi 0,60. Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel atau konsisten
- b. Nilai $\alpha < 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tidak reliabel atau tidak konsisten

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

- r_{11} : koefisien reliabilitas

- K : jumlah butir soal
- $\sum \sigma_b^2$: jumlah varians masing-masing butir
- σ_t^2 : varians total skor keseluruhan

1.10.8.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi data yang menggunakan skala ordinal, interval, atau rasio, dan digunakan untuk memeriksa kelayakan model regresi yang diterapkan dalam penelitian (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang dianalisis mengikuti distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode OneSample Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Data dianggap tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$.

2) Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas atau hubungan korelasi antar variabel independen dalam model. Model regresi dianggap baik jika tidak ada multikolinearitas, yang berarti variabel independen tidak saling berkorelasi. Adapun dasar pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $\leq 0,10$, maka terjadi multikolineritas.

- b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka tidak terjadi multikolineritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variasi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variasi residual antar pengamatan berbeda, kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi residual konsisten, disebut homoskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang menunjukkan homoskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan menggunakan metode Glesjer, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel, maka terdapat heteroskedastisitas.

1.10.8.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruhnya secara langsung terhadap masing-masing variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dapat dicapai dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Y : variabel dependen

X : variabel independen

a : konstanta (nilai y bila x = 0)

b : koefisien regresi

1.10.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan metode analisis yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y). Bentuk umum dari model regresi berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Variabel dependen (variabel yang dijelaskan)

X₁ : Variabel independen pertama (faktor yang memengaruhi Y)

X_2 : Variabel independen kedua

α : Konstanta (intersep)

β_1 : Koefisien regresi untuk X_1

β_2 : Koefisien regresi untuk X_2

e : Error atau kesalahan residual (perbedaan antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi)

1.10.8.6 Uji koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antarvariabel bebas terhadap variabel terikat dan membuktikan hipotesis. Hubungan ini dapat dijelaskan menggunakan interval sebagai berikut:

Interval Koefisien (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah / Tidak Ada Korelasi
0,20 - 0,399	Rendah / Lemah
0,40 - 0,599	Sedang / Cukup
0,60 - 0,799	Kuat / Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Kuat / Sempurna

1.10.8.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) memengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lemah atau kurang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat dan mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik.

1.10.8.8 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2018).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

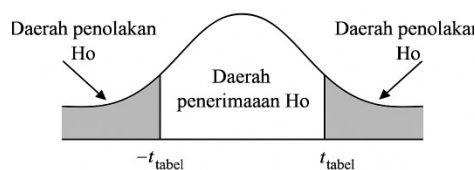
t : Hasil hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

- H_0 ditolak apabila t hitung $> t$ tabel, dimana tidak ada pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- H_0 diterima apabila t hitung $< t$ tabel, dimana ada pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Jika nilai Sig. Lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai Sig. Lebih rendah dari 0,05, maka variabel dependen mempengaruhi variabel independen.



Gambar 1. 1 Kurva Hasil Uji T (two tailed)

Sumber: Sugiono (2018)

2) Uji Stimulan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yakni lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 \cdot k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

F = nilai statistik F

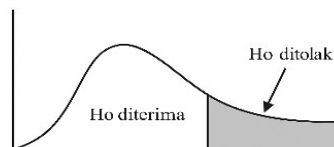
R² = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel/data

- Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengujian ini menggunakan nilai signifikansi alpha 0,05. Jika nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen begitu juga sebaliknya,



Gambar 1. 2 Kurva Uji F

Sumber: Sugiono (2018)