

TESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo)

The Influence Of The Work Environment and Compensation On Employee Performance Through Work Motivation at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City

Disusun dan di ajukan oleh :

MUHAMMAD FIRMAN SALAM

A012211050



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo)

The Influence Of The Work Environment and Compensation On Employee Performance Through Work Motivation at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar magister

Disusun dan diajukan oleh

**Muhammad Firman Salam
A012211050**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PERUMDA TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO)**

disusun dan diajukan oleh :

**MUHAMMAD FIRMAN SALAM
A012211050**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **03 MARET 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



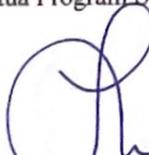
Prof. Dr. Sumardi, S. E., M. Si.
NIP. 19560505 198503 1 002



Prof. Dr. Hj. Indrianty Sudirman, S. E., M. Si.
NIP. 19690128 199003 2 001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
NIP. 19680629 199403 2 001



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Firman Salam
Nim : A012211050
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo)**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 10 Maret 2023

Yang Menyatakan,



Muhammad Firman Salam

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan YME, karena telah memberikan nikmat yang begitu banyak sehingga peneliti mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo)”**. Peneliti menyadari bahwa selesainya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari segala pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam pembuatan tesis ini. Untuk itu dengan setulus peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Bapak Dr. Ir Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si selaku pembimbing utama dan Ibu Prof. Dr. Hj Indrianty Sudirman, SE., M.Si selaku pembimbing pendamping , yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penelitian penulis, tak lupa beliau juga mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM , Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si dan Ibu Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE, M.Si selaku tim penguji pada seminar usul, seminar hasil dan ujian akhir, atas segala masukan yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama penyelesaian tesis ini.
6. Kedua orang tua tercinta, serta saudara yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta doa kepada penulis.

7. Kepada seluruh teman-teman Prodi Magister Manajemen, kelas A2 Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau hal-hal yang kurang berkenan dalam tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca.

Makassar, 25 Januari 2023

Penulis

Muhammad Firman Salam

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo)

Muhammad Firman Salam

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo) . Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang di dapatkan dari menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak

75 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi melalui spss versi 2.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (5) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (6) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo; (7) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

Effect of Work Environment And Compensation On Employee Performance Through Work Motivation (Case Study At Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City)

Muhammad Firman Salam

This study aims to determine The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City). This research is a quantitative research, the data used is primary data, namely data obtained from distributing questionnaires to research objects. The population in this study were employees who worked at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 75 respondents. The analytical method used in this study is regression analysis via SPSS version 2.3. The results of the study show that (1) the work environment has a positive and significant effect on work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (2) compensation has a positive and significant effect on work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (4) the work environment has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (5) compensation has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (6) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (7) compensation has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City. (6) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (7) compensation has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City. (6) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City; (7) compensation has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Perumda Tirta Mangkaluku, Palopo City.

Keywords: Work environment, Compensation, Employee Performance, and Work Motivation.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	12
1.1 Latar Belakang	12
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3 Kompensasi.....	30
2.1.4 Kinerja Karyawan	34
2.1.5 Motivasi Kerja	41
2.2 Penelitian Terdahulu	45
2.3 Kerangka Pikir	48
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Rancangan Penelitian	50
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	50
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.4 teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	52
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.7 Metode Analisis.....	53
3.8 Pengujian Instrumen	56
3.9 Pengujian Hipotesis.....	57
3.10 Defenisi Operasional	59
BAB IV HASIL PENELITIAN	61
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	69
4.4 Hasil Uji Analisis Data	73
4.5 Uji Hipotesis	77

BAB V PEMBAHASAN	80
5.1 Pembahasan	80
BAB VI PENUTUP.....	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel

- 2.1. Penelitian Terdahulu
- 3.1. Skala Likert Jawaban Kuesioner
- 3.2. Defenisi Operasional
- 4.1. Karakteristik Responden
- 4.2. Hasil Jawaban Terkait Kualitas Produk
- 4.3. Hasil Jawaban Terkait Brand Image
- 4.4. Hasil Jawaban Terkait Loyalitas Pelanggan
- 4.5. Hasil Jawaban Terkait Kepuasan Konsumen
- 4.6. Uji Validitas Kualitas Produk
- 4.7. Uji Validitas Brand Image
- 4.8. Uji Validitas Loyalitas Pelanggan
- 4.9. Uji Validitas Kepuasan Konsumen
- 4.10. Uji Reliabilitas
- 4.11. Hasil Uji Model I
- 4.12. Hasil Uji Model II
- 4.13. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total
- 4.14. Uji sobel
- 4.15. Hasil Uji T Variabel X1 dan X2 terhadap Z
- 4.16. Hasil Uji T Variabel X1, X2 dan Z terhadap Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar

- 1.1. Growth Total Penjualan Yotta Milk (Jan – Mei 2021)
- 3.1. Kerangka Pikir
- 4.1. Analisis Jalur Penelitian
- 4.1. Analisis Jalur Model I
- 4.2. Analisis Jalur Model II

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuan, perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Setiap perusahaan punya latar belakang yang berbeda dan permasalahan yang berbeda pula. Tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah masalah sumber daya manusia, karena itu setiap perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat bekerja sama dalam perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Demikian halnya suatu perusahaan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itulah setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan harus selalu mengarahkan seluruh karyawan dan memahamkan tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan tidak mungkin

terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2016). Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak factor. Tiga di antaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Griffin (2013), mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian dari Lisanti (2010), Ma'rifah (2010), Listianto (2011), Prabu (2012), Eliyanto (2018) dan Cahyani (2019), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian Dhermawan, dkk (2012) dan Andoi (2015) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja. Sofyan (2013:20) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Hasil penelitian Dhermawan, dkk (2012), Bachtiar (2013), Sugiarti (2013), Oktapriani (2018), Eliyanto (2018) dan Cahyani (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian dari Ahmad (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, factor lain yang turut berhubungan dengan kinerja adalah kompensasi. Panggabean dalam Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Sugiarti (2013), Wiguna (2016) dan Puloakan (2018), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oktapriani (2018), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil review penelitian terdahulu di atas menemukan adanya inkonsistensi (tidak konsisten) hasil penelitian. Bahwa tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Dengan demikian maka peneliti termotivasi untuk kembali menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan mengambil Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebagai objek pengamatan.

Fenomena yang sering terjadi mengenai perilaku karyawan yang berkaitan dengan Motivasi yang mempengaruhi kinerja salah satunya ditandai dengan absensi karyawan, penyelesaian tugas dan pencapaian hasil. Jika absensi karyawan baik maka motivasi karyawan untuk bekerja baik. Sebaliknya jika absensi karyawan buruk maka motivasi karyawan pun rendah. Begitu pula penyelesaian tugas, semakin baik penyelesaian tugas seorang karyawan, berarti Motivasi seorang karyawan baik. Selain Motivasi, Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan yang ditandai dengan kedisiplinan karyawan, loyalitas, dan kehadiran karyawan. Semakin baik kedisiplinan karyawan berarti Kompensasi karyawan baik, sebaliknya jika kedisiplinan karyawan menurun berarti kompensasi karyawan menurun. Juga loyalitas karyawan dapat diukur untuk mengetahui kompensasi karyawan.

Menurut survey pada Perumda Tirta Mangkaluku terjadi penurunan Motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dilihat dari absensi karyawan bulan januari sampai desember tahun 2018 hanya 94% karyawan yang aktif absensi, sedangkan pada tahun 2019 jumlah

persentase absensi karyawan meningkat 95%. Sedangkan pada tahun 2020 persentase absensi karyawan menurun hingga 91%. Kemudian dari segi penyelesaian tugas tahun 2018 terdapat 91% yang menyelesaikan tugas dari jumlah karyawan, pada tahun 2019 mengalami penurunan penyelesaian tugas menjadi 88% dan di tahun 2020 terjadi lagi penurunan penyelesaian tugas menjadi 87%

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa di Perumda Tirta Mangkaluku terjadi penurunan kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan diakibatkan karena pekerjaan yang monoton atau rutinitas yang tidak berubah sehingga pegawai merasa bosan dan jenuh dalam menjalankan tugas sehingga banyak dari mereka yang mangkir dari jam kerjanya.

Selain Motivasi, berdasarkan observasi yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan Perumda Tirta Mangkaluku, menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kompensasi yang belum sesuai dengan kebutuhan sehari-hari karyawan serta lingkungan kerja para karyawan yang masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa diantaranya adalah ruangan yang terlihat kurang baik pencahayaannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang, lalu tata ruang masih kurang maksimal karena masih ditemui penataan berkas-berkas yang tidak rapi. Berdasarkan uraian diatas, muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA**

(STUDI KASUS PADA PERUMDA TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO)

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

7. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
7. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

1.4. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi pihak – pihak berkepentingan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan tentang kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian lanjutan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat bantu dalam mempertimbangkan menemukan factor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seorang manajer untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Manajemen sumber daya manusia menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seorang manajer untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Manajemen sumber daya manusia menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai perusahaan.

Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan pengembangan, melatih, dan memberi penghargaan, agar terciptanya kepuasan kerja dan semangat kerja guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional

Definisi MSDM Internasional (IHRM) Menurut Dowling Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional adalah penggunaan sumber daya Internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Bidang MSDM internasional dikarakteristikan oleh 3 pendekatan, yaitu :

1. MSDM internasional menekankan manajemen lintas budaya (cross-cultural management) yaitu melihat perilaku manusia dalam organisasi dari perspektif internasional.
2. Dikembangkan dari hubungan industrial komparatif dan literature-literatur MSDM dan berusaha untuk menggambarkan, membandingkan dan menganalisis system SDM di beberapa Negara.

3. Berusaha untuk memberikan focus pada aspek MSDM di perusahaan-perusahaan multinasional. Morgan (1986 : 44) mendefinisikan Manajemen SDM Global sebagai pengaruh yang mempengaruhi (interplay) diantara ketiga dimensi aktivitas-aktivitas SDM, tipe-tipe karyawan, dan negara-negara operasi. Dalam terminology luas Manajemen SDM Global melibatkan aktifitas-aktifitas yang sama seperti MSDM domestic.

Morgan menggambarkan MSDM Global dalam 3 dimensi yang meliputi :

1. Aktivitas-aktivitas SDM yang luas meliputi pengadaan tenaga kerja, alokasi dan pemanfaatan (ketiga aktifitas luas ini dapat dengan mudah diperluas kedalam enam aktifitas SDM).

2. Kategori negara atau bangsa yang terlibat dalam aktivitas-aktivitas MSDM Internasional: a) Negara tuan rumah (host-country) dimana sebuah cabang dapat ditempatkan. b) Negara asal (home-country) dimana perusahaan itu memiliki kantor pusat. c) Negara-negara lain yang mungkin menjadi sumber tenaga kerja modal dan input-input lainnya.

3. Tiga kategori karyawan dalam perusahaan multinasional : a) Karyawan Negara tuan rumah (host-country nationals/HCNs) b) Karyawan Negara asal (parent-country nationals/PCNs) c) Karyawan Negara ketiga (third-country nationals/TCNs) Dowling dalam Schuler (1994) membatasi ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional meliputi fungsi MSDM, tipe pekerja dan negara yang terlibat. Ruang lingkup yang dimaksud secara lebih terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi MSDM meliputi empat aktifitas yaitu:

- a. fungsi akuisisi, meliputi: perencanaan, penarikan dan sosialisasi.
 - b. fungsi pengembangan, meliputi: pelatihan, pengembangan dan pembinaan
 - c. fungsi pemeliharaan, meliputi: kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan kerja.
 - d. fungsi motivasi, meliputi: evaluasi, penghargaan, kompensasi dan disiplin.
2. Tipe pekerja atau karyawan dapat dibedakan berdasarkan negara asalnya, yaitu:
- a. Karyawan yang berasal dari negara tempat perusahaan beroperasi (local national)
 - b. Karyawan yang berasal dari negara asal perusahaan (expatriate)
 - c. Karyawan yang berasal dari negara ketiga (third country national)
3. Sedangkan negara yang terlibat dalam operasi, yaitu:
- a. Negara tuan rumah tempat perusahaan beroperasi (host country)
 - b. Negara asal perusahaan (home country)
 - c. Negara-negara yang bukan negara asal dan negara tuan rumah (other countries)
- Dari kedua pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumberdaya manusia internasional adalah proses mempekerjakan, mengembangkan dan memberi penghargaan orang di dalam organisasi internasional atau global. Hal ini melibatkan manajemen manusia di seluruh dunia, tidak hanya manajemen orang-orang ekspatriat/mancanegara saja.

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2016) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sdm untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sdm yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya

manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B Flippo (2010) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu :

a. Fungsi manajerial, yaitu:

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

b. Fungsi Operative :

1. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan, merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya.

2.1.1.4 Fungsi MSDM Berkaitan Dengan Variabel Penelitian Menurut (H. Suprayadi, 2015)

1. Variabel Lingkungan kerja berkaitan dengan fungsi msdm yaitu keselamatan dan kesehatan pekerja.

Sebuah manajemen SDM wajib memperhatikan keselamatan pekerjanya melalui program yang dijalankan. Hal ini dilaksanakan untuk meminimalisir kejadian yang tidak diharapkan dan menciptakan suasana aman dan keselamatan di lingkungan kerja serta kenyamanan di tempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga bertugas melakukan pelatihan khusus mengenai keselamatan kerja dan membuat program kesehatan untuk pekerja.

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

- a. Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.
- b. Penerapan program-program motivasi karyawan atau pegawai.
- c. Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan
- d. Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik di lingkungan kerja.

2. Variabel Kompensasi berkaitan dengan fungsi msdm yaitu pengupahan tunjangan

Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran.

- a. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan.
- b. Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan.

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Upah bisa berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas kinerjanya. Tunjangan ialah berupa tambahan penghargaan finansial selain gaji pokok (gapok) termasuk tunjangan cuti, biaya sakit, Tunjangan Hari Raya (THR) serta asuransi kesehatan. Setelah menyelesaikan kewajibannya, karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan.

Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Manajemen SDM memiliki fungsi untuk mengatur mengenai kebijakan kompensasi karyawan. Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi, pengelolaan gaji yang baik memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

3. Variabel Kinerja Karyawan berkaitan dengan fungsi msdm yaitu penilaian kerja dan pengembangan karir

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

- a. Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai
- b. Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.
- c. Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir. Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

4. Variabel Motivasi Kerja berkaitan dengan fungsi msdm yaitu pelatihan dan pengembangan

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang

senior. Pada proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya. Karena berkaitan dengan SDM yang berkualitas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia MSDM adalah melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

Divisi HR bersama dengan pihak manajer bertugas menyusun dan membuat program-program pelatihan bagi karyawan. Pelatihan ini bahkan sudah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003.

Pelatihan kerja adalah aktivitas untuk memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dan produktivitas, serta penanaman nilai kedisiplinan, etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai kualifikasi pekerjaan dan jabatan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada suatu tujuan yang telah disepakati dalam organisasi atau perusahaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi kerja dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi kerja karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya pekerja mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam suatu pekerjaannya. Motivasi kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan Menyalurkan, giat bekerja dan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Moorhead Griffin (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Sunyoto (2013) mengemukakan pengertian motivasi yaitu sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan.

Sutrinso (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Suwatno dan Priansa (2016) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi berdasarkan teori diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi yang dimana karyawan atau pekerja yang akan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam perusahaan.

2.1.2.2. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow Teori hierarki kebutuhan Maslow (Maslow's Need Hierarchy). Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat yang tertinggi adalah aktualisasi diri (self-actualization needs). Maslow (2011), menyebutkan bahwa kebutuhan pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
2. Teori Prestasi dari McClelland David McClelland dan para peneliti lainnya mengemukakan bahwa ada korelasi antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaan. McClelland, melalui riset empiriknya, menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan dan profesional mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri (Handoko, 2015).
3. Teori Pemeliharaan dari Herzberg Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara terhadap lebih dari dua ratus insinyur dan akuntan, Herzberg dan kawan-kawannya telah menemukan

dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (job satisfaction) dan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (job dis-satisfaction). Secara ringkas, penemuan penting dari penelitian Herzberg dan kawan-kawannya adalah bahwa manajer perlu memahami faktor-faktor apa yang digunakan untuk memotivasi para karyawan. Faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Hanya faktor-faktor positiflah, “motivators” (yang intrinsik), yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan para manajer (Handoko, 2015).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

1. Upah adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.
2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas.

5. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
6. Insentif, merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral & kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan;
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan hubungan & suasana kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, & partisipasi.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat & bahan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

1. Motivasi internal,
 - a. ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - b. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
 - a. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - b. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaikbaiknya.
3. Peluang untuk Maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang Menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini, lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Sedarmayati (2017) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nuraini (2013), juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Sugiarti, 2012). Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Schultz (2010) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan

dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017):

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembapan udara di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau – bau di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik, segala hal yang dapat terlihat oleh mata. Seperti kebersihan ruangan, intensitas cahaya, tata letak ruangan yang indah, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik, segala hal yang dapat terlihat oleh mata. Seperti kelancaran komunikasi; tanggung jawab dan kerjasama karyawan (Sedarmayanti, 2017)

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan tidak hanya pada kompensasi moneter atau ekstrinsik saja, tetapi juga pada tujuan dan kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Henry Simamora, 2004).

Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya (Henry Simamora, 2004). Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi intrinsik sebagai berikut:

- (1). Perasaan kompetensi pribadi,
- (2). Perasaan pencapaian pribadi,
- (3). Tanggung jawab dan otonomi pribadi,

- (4). Perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi
- (5). Pengakuan informal,
- (6). Status,
- (7). Kepuasan kerja.

Selanjutnya dikemukakan oleh Henry Simamora (2004), instrumen utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui aplikasi kompensasi intrinsik terletak pada rancangan pekerjaan itu sendiri. Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), **Kompensasi intrinsik** Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson, et all. dalam Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi instrinsik terdiri dari :

1. Penyelesaian.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi semua orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.

2. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin tercapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun

rendah. Menurut Lock dalam motivasi penetapan tujuan, bahwa penetapan tujuan yang menantang dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.

3. Otonomi

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.

4. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karir yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi.

Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi

ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berujud daripada kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya (Henry Simamora, 2004). Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi ekstrinsik sebagai berikut:

- (1). Gaji,
- (2). Tunjangan,
- (3). Sanjungan dan pengakuan,
- (4). Pengakuan formal,
- (5). Promosi,
- (6). Hubungan sosial,
- (7). Lingkungan kerja,
- (8). Pembayaran insentif.

Kemudian menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan.

Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi ekstrinsik meliputi :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, upah, atau bonus. Upah (wage) berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan seringkali

dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalnya karena cuti atau sakit, maka gajinya akan tetap diterima secara penuh. Bonus berkaitan dengan prestasi karyawan yang mutakhir (current), dimana pemberiannya didasarkan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

2. Jaminan Sosial (Fringe Benefit)

Jaminan sosial antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

3. Profit Sharing

Profit sharing pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan. Bentuk dari pembagian laba bisa berupa uang kas maupun saham.

4. Penghargaan/Pengakuan

Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara, seperti memberikan pujian di depan umum, mengadakan pemilihan karyawan teladan, piagam dan lain sebagainya.

5. Promosi

Promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan kompensasi. Dalam menentukan siapa di antara karyawan yang akan dipromosikan perlu ditentukan syarat-syaratnya dengan jelas dan diketahui para karyawan. Minimal tiga faktor/ azas berikut dipertimbangan yaitu prestasi kerja, senioritas (kepangkatan), dan keadilan.

6. Persahabatan

Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah kompensasi seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain diluar kelompok

2.1.4.2 Fungsi Kompensasi

Menurut pendapat Susilo Martoyo dalam Poluakan (2019), fungsi-fungsi pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecendrungan para karyawan yang bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke

tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Yang Efisien dan Efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan 26 memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas pegawai amat sangat menentukan.
3. Mendorong Kemantapan dan Kemajuan Ekonomi. Sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut, sehingga sanggup diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi itu secara langsung dapat membantu kemantapan organisasi, dan secara tidak langsung turut berkontribusi dalam mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi negara secara totalitas

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Martoyo (2013) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya manusia, ditemukan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perumusan atau penetapan sebuah kompensasi, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebenaran dan keadilan. Hal ini mengemukakan bahwa dalam pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan, pendidikan, jasa, serta kecakapan yang telah ditunjukkan karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian setiap karyawan dapat merasakan bahwa perusahaan telah menghargai jasanya sesuai dengan pandangannya.

2. Dana perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk dapat memberikan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial sangat tergantung terhadap dana yang ada untuk keperluan tersebut. Tersedianya dana tersebut juga sebagai perolehan dari prestasi-prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Semakin besar pekerjaannya, maka semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Dan semakin besarnya dana yang tersedia untuk kompensasi, maka semakin baik pula pelaksanaan kompensasi tersebut dalam sebuah perusahaan. Begitu pula sebaliknya. Semakin kecil pekerjaan karyawan yang berikan kepada perusahaan, semakin kecil pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Dan semakin kecilnya dana yang tersedia untuk kompensasi, maka semakin buruk pula pelaksanaan kompensasi tersebut yang diterapkan dalam sebuah perusahaan.
3. Serikat karyawan. Para karyawan yang tergabung dalam Serikat Karyawan atau Serikat Buruh, juga dapat mempengaruhi pelaksanaan maupun penetapan kompensasi dalam perusahaan. Hal ini diakibatkan karena serikat tersebut dapat menjadi sebuah kekuatan karyawan dalam menuntut perbaikan kompensasi, yang

perlu mendapatkan perhatian maupun perlu diperhitungkan kembali oleh pimpinan perusahaan.

4. Produktivitas kerja. Hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu, produktivitas kerja karyawan juga turut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut
5. Biaya hidup. Untuk menentukan seberapa besarnya kompensasi yang akan diberikan, terutama yang berupa gaji maupun upah, seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari. Namun dalam pelaksanaannya cukup sulit pula untuk menentukan karena biaya hidup seseorang dan keluarganya sehari-hari bersifat relatif, karena tak ada ukuran pasti seberapa besar kebutuhan hidup layak itu.
6. Pemerintah. Pemerintah disini berfungsi untuk melindungi warganya dari kesewenang-wenangan pimpinan perusahaan yang memberikan kompensasi yang kurang layak. Oleh karena itu, pemerintah menentukan standart upah minimum dan standart jam kerja karyawan, baik karyawan pria maupun wanita, dewasa maupun anak-anak pada batas umur tertentu.

2.1.4.4. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2015) tujuan kompensasi yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas;
2. Mempertahankan karyawan yang ada;
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2014;86) ada beberapa indikator kompensasi yaitu;

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klarifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan bayaran individu. Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat 30 bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode pembayaran. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah. Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas

kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kataa job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2017:94) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerka yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tiugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2014:309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawann dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Harsuko (2011:213) kinerja adalah sajumlah mana seseorang telah memainkan bagibya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasarn khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencangkup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan

atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Scermerhorn, Hunt Dan Gibson dalam Mangkuprawira (2011:221) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Atribut Individu. Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya.
2. Kemampuan untuk Bekerja. Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
3. Dukungan Organisasi. Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan

yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak diperlukan sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada di dalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan.

2.1.5.3 Tahapan Penilaian Kerja

Proses penilaian tidak hanya evaluasi, tapi juga penetapan standar dan umpan balik untuk mendiskusikan kemajuan karyawan dan untuk membuat penetapan bagi kebutuhan pengembangan apapun. Menurut Dessler dalam Riansari (2012) tahap-tahap dalam kinerja:

1. Pendefinisian Pekerjaan. Memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju kewajiban dan standart pekerjaan.
2. Penilaian Kinerja. Membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat.
3. Sesi Umpan Balik. Atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembanganya apapun yang dibutuhkan.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Rivai (2014:408) tujuan dari penilaian kerja adalah:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidan SDM dimasa yang akan datang.

2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier yang memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.5.5 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-Jhon H.Jackson (2016:376) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam satuan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerjasama, adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan

suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/Tahun	JUDUL	HASIL
1	Hendrianto (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X
2	Wiguna (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT Bali Daksina Wisata	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9.93%. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut ini. Factor – faktor pribadi, kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen,

3	Rahmatullah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.MMC Metal Fabrication).	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MMC Metal Fabrication melalui pengujian regresi sederhana menghasilkan nilai regresi sebesar 0.588 dan 0.466. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah memberikan penghargaan dan hukuman yang lebih lagi bagi karyawan yang menaati peraturan dan bekerja sesuai standar operasional perusahaan, mengevaluasi kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya, dan meningkatkan kompensasi karyawan.
4	Yuswardi (2019)	Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam	Kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap k
5	Ahmad (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

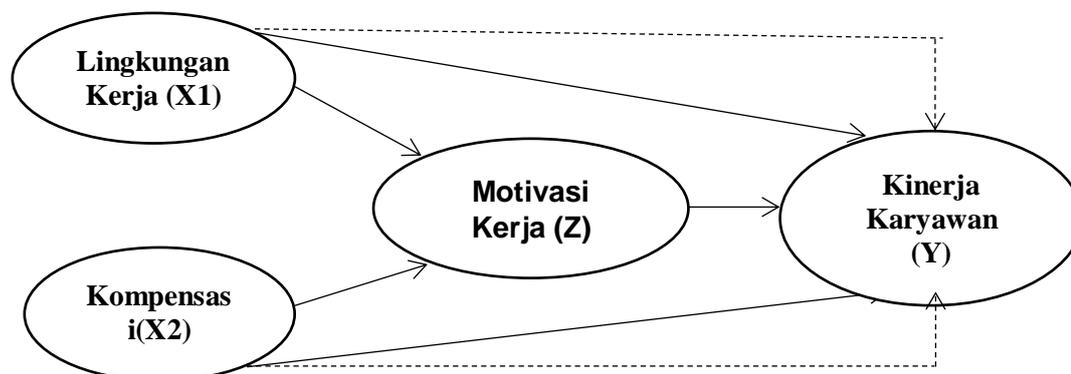
	<p>Individu Terhadap Kinerja Karyawan Cassia Coop Sungai Penuh</p>	<p>secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh adalah sebesar 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>
--	--	--

6	Saputro (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil prngujian motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.
---	----------------	--	--

2.3 Kerangka Pikir

2.3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- > Menunjukkan hubungan secara langsung
- - - - -> Menunjukkan hubungan secara tidak langsung

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2017:64). Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan, berikut ini diajukan hipotesis :

1. Diduga Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
2. Diduga Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
3. Diduga Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
4. Diduga Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
5. Diduga Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
6. Diduga Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo
7. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo