

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN PT. PP. LONSUM TBK. BALOMBESSIE ESTATE
KABUPATEN BULUKUMBA**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar magister

Disusun dan diajukan oleh:

**LISA ASMIRA
A012211074**



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

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT. PP LONSUM TBK. BALOMBESSIE ESTATE KABUPATEN BULUKUMBA**

disusun dan diajukan oleh :

**LISA ASMIRA
A012211074**

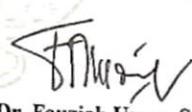
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **04 NOVEMBER 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

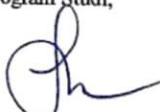
Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. H. M. Asdar, S.E., M. Si.
Nip. 196111031 198910 1 001


Dr. Fauziah Umar, S.E., M.S.
Nip. 19610713 198702 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. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lisa Asmira
Nim : A012211074
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate**

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, 04 November 2022

Yang Menyatakan,



Lisa Asmira

PRAKATA

Puji syukur syukur kehadiran Allah Swt, karena telah memberikan nikmat yang begitu banyak sehingga peneliti mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT. PP. Lonsom Tbk Balombessie Estate. Salam dan shalawat kepada baginda Rasulullah Saw yang diutus oleh Allah Swt di muka bumi sebagai penyempurna akhlak manusia dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

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, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Uoinversitas Hasanuddin

3. Bapak Dr. Ir Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan untuk mengikuti proses perkuliahan dan menimba ilmu di Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muh. Asdar, SE., M.Si, selaku pembimbing utama dan ibu Dr. Fauziah Umar, 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. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM, Ibu Prof Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M. Si., Ph. D dan ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., 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. Ibu Lia selaku karyawan di Universitas Hasanuddin yang membantu penulis selama pengurusan berkas dan referensi terkait penelitian dalam tesis
7. Kedua orang tua tercinta, Sudirman dan Suriani yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta doa kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh Karyawan dari PT. PP Lonsom Balombessie Estate yang telah banyak membantu selama proses penelitian sehingga

penyusunan tesis ini lebih mudah dan terarah. Terutama kepada ibu Ernawati dan Bapak Andi Amran yang menemani selama proses penelitian berlangsung

9. Kepada seluruh keluarga besar penulis, yang telah memberikan doa, support selama inii.
10. Kepada seluruh teman-teman Prodi Magister Manajemen, kelas A2 dan B1 SDM , Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.

Segala kerendahan hati penulis menyadari semoga dengan bantuan yang kalian berikan dapat bernilai pahala disisinya. 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, 2022
Pnulis

Lisa Asmira

ABSTRACT

LISA ASMIRA. *Influence Environment Work and Compensation on Employee Performance Through Motivation Work at PT. PP LONSUM TBK. Balombessie Estate*, (Supervised by Muh . Asdar and Fauziah Umar).

Background behind study this is where performance employees of PT. PP. Lonsum Tbk Balombessie estate, owns pattern think only about obligation his job. Besides that use facility safety work not yet maximum . compensation also becomes problem. employee think that compensation given no in accordance with what is expected. Study this aim analyze 1) influence environment work and compensation to motivation work, 2) influence environment work, compensation and motivation work to performance employees 3). influence no direct environment work and compensation to performance through motivation work at PT PP LONSUM TBK. Balombessie Estate. Study this use approach quantitative descriptive. Population study this is PT.PP. LONSUM TBK Balombessie Estate employees with a total of 439 people. Amount sample study this as many as 81 samples . retrieval technique sample is *random sampling* . Method data analysis is analyst track or *Path Analysis*. Research results this show that environment work and compensation take effect positive and significant to motivation work, environment work, compensation and motivation work take effect positive and significant to performance employees. and there is influence by no direct to performance employee through motivation work at PT. PP LONSUM TBK Balombessie Estate. This thing show that When the environment work and compensation high followed with motivation high work then performance employee will increase and vice versa. Conclusion in study this are : environment work and compensation take effect significant and positive to motivation work, environment work, compensation and motivation work take effect positive and significant to performance employees . As well as the environment work and compensation take effect by no direct to performance employee through motivation work.

Keywords : Environment Work , Compensation , Employee Performance and Motivation Work

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PRAKATA	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.1 Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.2 Tinjauan Pustaka	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	50
3.1 Kerangka Konseptual	50
3.2 Hipotesis	51
BAB IV METODE PENELITIAN	53
4.1 Rancangan Penelitian	53
4.2 Tempat Penelitian	53
4.3 Populasi dan Sampel	53
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	55
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	56
4.6 Variabel Penelitian	57
4.7 Uji Validitas dan Uji Realiabilitas Instrumen	58
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.9 Analisis Data	60
4.10 Uji Hipotesis	62
4.11 Definisi Operasional Variabel	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
BAB VI PENUTUP	99
6.1 Kesimpulan	99
6.2 Implikasi	101

DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Jumlah Karyawan PT LONSUM.....	7
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	37
3.1	Jumlah Populasi dan Sampel.....	54
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	63
5.1	Karakteristik Responden Penelitian	69
5.2	Hasil Jawaban Responden Terkait Lingkungan Kerja...	73
5.3	Hasil Jawaban Responden Terkait Kompensasi.....	75
5.4	Hasil Jawaban Responden Terkait Kinerja Karyawan...	77
5.5	Hasil Jawaban Responden Terkait Motivasi Kerja	79
5.6	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	82
5.7	Uji Validitas Kompensasi.....	83
5.8	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	83
5.9	Uji Validitas Kinerja Karyawan	84
5.10	Uji Reliabilitas.....	85
5.15	Analisis Statistik Deskriptif	88
5.16	Hasil Uji <i>Path Analysis</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	51
3.1	Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	61
5.1	Jalur Model I Analisis Jalur	87
5.2	Jalur Model II Analisis Jalur.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
3.1	Biodata.....	97
3.1	Kuesioner.....	98
5.2	Statistik Deskriptif.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Didalam perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting karena memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi tersebut. Sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Menurut A. Yusmiar sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi dan inovasi. (Yusmiar, 2014)

Keberadaan karyawan merupakan aspek terpenting bagi terwujudnya rencana perusahaan yang telah diterapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada di era globalisasi yang penuh tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Hal ini sejalan seperti yang disampaikan oleh Siagian (2003) Selain membutuhkan alat alat fisik yang canggih dan modern, perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sebagai pelaksananya karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya alam ataupun teknologi. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan suatu perwujudan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dijadikan sebagai dasar penilaian karyawan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan dalam suatu organisasi pada dasarnya dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada. Istilah kinerja karyawan berasal dari kata *performance*.

Lee dkk. dalam Tsai et al. (2010) mengklasifikasikan kinerja karyawan menjadi efisiensi, efektivitas dan kualitas. Dessler (2017) menyatakan bahwa fokus pada kinerja ini membutuhkan sesuatu yang dapat diukur. Menurut Poluakan (2016) kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Akibatnya, akan diketahui bahwa seorang karyawan memasuki tingkat kinerja tertentu. Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Munizu, Dkk:2022)

Indikator kinerja untuk setiap level organisasi, tergantung dari kompleksitas organisasi itu. Menurut Moeheriono (2012) ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini, yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Menurut Bangun (2012), suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Menurut Mangkunegara (2013) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Banyak factor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada tiga variable yakni: lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi. Alasan dalam memilih ketiga variabel ini yakni

karena ketiga factor dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan motivasi mampu memengaruhi kinerja karyawan, karena apabila karyawan termotivasi dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dari dalam atau dari luar diri seseorang sehingga dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja dengan baik. Herzberg dan Frederick (2011) *explain that there are two types of factors that encourage someone to try to achieve satisfaction and distance themselves from dissatisfaction. These two factors become indicators for measuring motivation, namely the motivator factor (intrinsic factor) and the factorhygiene (extrinsic factors). Intrinsic motivation consists of 3 factors, namely: feelings of achievement (job performance), recognition (recognition) and increased responsibility (increase responsibility).*

Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata "motif" itu, maka motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang menjadi aktif. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi dalam suatu perusahaan dengan didukung dengan motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. (Robbins dan Judge 2013)

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan

suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja umumnya ditentukan oleh enam dimensi: tanggung jawab, koordinasi, semangat tim, penghargaan, standar dan kejelasan organisasi. Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan, jika dalam lingkungan kerja sekitar memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya

Lingkungan kerja dapat di kategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan widiyanti yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan kerja yang baik. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana jika keadaan sekitar pegawai kondusif untuk bekerja. Rekan kerja mudah untuk diajak kerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas di tempat tersebut. (Putranto:2012)

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus di perhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang baik. jika hal tersebut terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. (Sedarmayanti dan Sugiyarti:2021)

Setiap karyawan pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan, kompensasi atau bahkan motivasi. Sangat disayangkan, sebuah

organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Bagi perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penerapan system kompensasi sangatlah penting diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja. Suatu organisasi biasanya memberikan kompensasi melalui system balas jasa yang sesuai dan kewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya lagi.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Menurut Gouzaly factor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu factor internal dan faktor eksternal. Factor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Factor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. (Anwar Prabu: 2005)

Dalam sebuah perusahaan tentu terdapat tujuan yang ditargetkan dapat diperoleh. Salah satu yang menjadi faktor pendukung dalam hal pencapaian tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia ataupun individu-individu dalam sebuah perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diperlukan pengelolaan yang kemudian ditunjukkan agar mencapai tujuan perusahaan.

PT. PP Lonsum Tbk Balombessie estate merupakan bagian dari perusahaan yang bergerak di sector agribisnis yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dan integritas dalam suatu perusahaan.

Dalam hal kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk Balombessie estate, tercermin dari salah satu misinya yang ingin membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin yang kuat dan berintegritas. Untuk memperoleh hasil kerja maksimal maka dibutuhkan kualitas, kuantitas, komitmen, ketepatan waktu dan efektifitas dalam bekerja.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PT Lonsum terkait lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas keselamatan kerja yang diberikan Pihak perusahaan terhadap karyawan sedangkan diketahui bahwa pekerjaan di PT Lonsum banyak menuntut diluar ruangan sehingga fasilitas keselamatan kerja ini menjadi hal yang penting untuk keselamatan dalam bekerja.

Fenomena lain yang terjadi di PT.Lonsum adalah persoalan kompensasi, dimana sejak tahun 2020 sampai sekarang bonus para karyawan belum terbayarkan oleh pihak perusahaan sehingga menimbulkan kekecewaan di pihak karyawan karena pihak PT Lonsum belum memberikan kejelasan terkait kapan bonus karyawan diberikan.

Permasalahan ini berdampak terhadap kinerja setiap karyawan perusahaan dan juga berdampak terhadap lingkungan kerja yang tidak sehat antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan, dan pada akhirnya permasalahan tersebut akan berakibat terhadap kedua bela pihak, dimana perusahaan akan mendapatkan citra buruk dan rawan akan terjadi mogok kerja sehingga merugikan perusahaan, Permasalah tersebut juga berdampak terhadap pemberian motivasi kepada karyawan, karena pemberian kompensasi merupakan bagian dari bentuk motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun perusahaan gagal dalam mengelola pemberian kompensasi sehingga muncul citra yang buruk mengenai perusahaan tersebut dalam individu setiap karyawan. Hal

tersebut tentu mempersulit perusahaan untuk melakukan komunikasi yang baik terhadap para karyawan.

Dari fenomena tersebut peneliti melihat bahwa PT.PP Lonsum Balombessie estate tidak maksimal dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik, Para karyawan PT.PP Lonsum Balombessie estate juga berharap diberikan bonus sesuai dengan perjanjian kerja, namun hal tersebut belum bisa di penuhi oleh pihak perusahaan, dengan permasalahan tersebut sehingga para pekerja bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan.

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khiriah, Dkk (2019). Menurut Inayat Hanum Indriati (2018) dalam penelitiannya menemukan Motivasi kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan "Ayam Yogya" di DIY dan Lingkungan kerja dan kompensasi positif pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai "Yogya Ayam" di DIY. Lutfi Tri Hartanto (2016) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Melihat uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Pegawai PT Lonsum Tbk Bulukumba**".

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?

2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?
4. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?
5. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?
6. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?
7. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate

7. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. PP. Lonsom Tbk. Balombessie Estate

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak perusahaan dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja.

1.5. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan mengemukakan studi pustaka mengenai teori-teori yang akan mendukung permasalahan antara lain seperti Lingkungan kerja, Kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, peneliti terdahulu, variabel dan hipotesis.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini akan menjelaskan tentang kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, jenis-jenis sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

BAB V HASIL PENELITIAN

Pada Bab ini penulis menguraikan hasil dari penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, distribusi data, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis statistik deksriptif, analisis jalur, dan uji hipotesis dengan pendekatan analisis kuantitatif

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang mengacu pada tujuan dan hasil yang didapatkan dalam penelitian dan saran serta keterbatasan penelitian

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya adalah sebagai berikut (Yusmiar 2014):

a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun, hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya

seperti ini, sumber daya manusia hanya dipandang dari dimensi klerikal dan kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi.

Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (outsourcing) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya, namun hal tersebut juga berlaku dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dan

kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan memegang peranan strategi terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

2.1.2 Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut Ermayana dalam Fathoni (Eko Prayogo, 2019) mengemukakan klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator.
- b. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer.
- c. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi.

Sebagai subjek dan objek pembangunan organisasi maka sumber daya manusia perlu di klasifikasikan agar peranan manajemen sumber daya manusia mampu diterapkan secara maksimal, dengan klasifikasi tersebut maka dapat di ketahui bahwa manusia mempunyai kewenangan

untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

Setiap organisasi baik yang skala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi yang bias bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Rivai menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan perkakas alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok. (Yessy Yovina Dkk: 2019)

Lingkungan kerja tidak hanya diartikan sebatas perkakas atau alat dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi lingkungan kerja secara luas bisa berupa tata kerja karyawan maupun pengaturan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Armstrong (Bagus Kisworo: 2012), "*the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working*

conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers". Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan dalam perjalanan kerja. Bahkan kegagalan untuk melakukan pekerjaan sering disebabkan oleh lingkungan kerja, karena suasana kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama suasana kerja terkait dengan psikologi. Efeknya sendiri bisa positif dan negatif. Iklim kerja yang positif memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat optimal dalam beraktivitas. Setting of action adalah tempat di mana para pekerja sibuk setiap hari, yang mempengaruhi emosi mereka. Jika petugas senang dengan lingkungan kerja di mana dia bertugas, petugas dapat melakukan pekerjaannya dengan setia untuk menggunakan pekerjaan secara lebih efektif. Daya keluaran akan meningkat dan secara langsung meningkatkan efisiensi kerja pekerja (Sitti Zam Zam, dkk: 2021)

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap keberhasilan kerja karyawan, suasana lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jay Heizer & Barry Render lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. (Rifki Affri Mulia dan Nika Saputra: 2021).

Dalam pelaksanaannya lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap mutu kehidupan kerja karyawan.

2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, adalah sebagai berikut

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan

Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. (Charles Dw Simaremare, Isyandi: 2015)

Lingkungan kerja fisik didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik : (Sedarmayanti. 2013),

- 1) Hubungan kerja antar pegawai Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.
- 2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam

melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

1) Lingkungan kerja temporal

- a) Waktu jumlah jam kerja Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.
- b) Waktu istirahat kerja Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

Pengaturan waktu kerja dalam perusahaan perlu dilakukan baik itu pengaturan waktu jumlah jam kerja maupun jumlah waktu istirahat agar pegawai dapat bekerja lebih semangat lagi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2) Lingkungan kerja psikologis.

- a) Kebosanan. Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.
- b) Pekerjaan yang monoton. Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.
- c) Keletihan. Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja non fisik yang juga perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja psikologi karyawan, dalam bekerja tentunya ada kebosanan dan keletihan dalam bekerja, hal tersebut bisa terjadi karena tekanan dalam bekerja yang besar. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan metode kerja yang lebih inovatif dan tidak monoton.

2.2.2 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikatornya. Menurut Sedarmayanti (Hendri Rosa. 2015) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

Berikut ini indikator pengukuran lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan

kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang urang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

- b. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- c. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- e. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan

perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dalam mengimplementasikan lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa indikator pengukuran lingkungan kerja fisik seperti penerangan yang baik, sirkulasi udara tempat kerja, kebisingan tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini indikator pengukuran lingkungan kerja non fisik adalah:

- a. Hubungan kerja antar pegawai Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai
- b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan kerja yang baik dalam perusahaan merupakan indikator keberhasilan penerapan konsep lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang konstruktif dan koleratif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bias dipisahkan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. sebaliknya kalau pegawai

tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkata kerja pegawai akan tinggi.

Motivasi Kerja menurut Fred Luthans (2011) Merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika hanya mengutamakan Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan. Tapi, jika upaya itu ditujukan untuk suatu tujuan organisasi, maka hal itu akan menguntungkan. Dengan kata lain, motivasi tidak biasa hanya mengandalkan intensitas tapi harus memiliki arah perilaku. Hal ini dapat dijadikan ukuran dan penilaian terhadap sikap pegawai dalam mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Pengakuan dan Aktualisasi diri.

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan , memberikan daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosi
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Tujuan motivasi pada dasarnya adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

- a. Daya Pendorong. Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara yang digunakan berbeda dari tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

- b. Kemauan Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
- c. Kerelaan. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
- d. Membentuk Keahlian. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu
- e. Membentuk Keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
- f. Tanggung Jawab. Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
- g. Kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- h. Tujuan. Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Indikator pengukuran motivasi kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan penerapan konsep motivasi kerja dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa indikator pengukuran motivasi kerja seperti kemauan, daya pendorong maupun kerelaan dalam bekerja.

2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran-pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) seperti gaji mingguan, atau bulanan pegawai. Dan contoh dari moneter tertangguh (kewajiban perusahaan/organisasi di kemudian hari), seperti gaji pensiun, imbalan/bonus dll. Kompensasi adalah penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan sumber daya manusia yang diberikan kepada suatu organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan. (Khair, 2017).

Menurut Handoko (Septiawan 2014) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Nawawi (2011), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa dan kerja kerasnya.

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai

dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan

Kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Perusahaan mengeluarkan biaya upah kepada karyawan dengan harapan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar supaya perusahaan tersebut memperoleh laba yang terjamin. yaitu:

a. Kompensasi langsung

Penghargaan atau ganjaran yang sebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu tetap

b. Kompensasi tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang

c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

Pemberian kompensasi hendaknya berdasakan prinsip adil dan wajar. Program pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak.

2.4.1 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut : (Sukidjo. 2003)

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya.

Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi

e. Pengendalian Biaya

Dengan pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih memungkinkan. Hal ini berarti menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru. Memenuhi Peraturan-Peraturan Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Kompensasi pada dasarnya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan dan memperoleh karyawan yang bermutu.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Keamuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerjanya kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment)

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan: (Sinambela 2016)

a. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

d. Fasilitas

Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta

memotivasi karyawan bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Hal tersebut adalah beberapa indikator kompensasi yang wajib diketahui oleh karyawan maupun perusahaan. agar dalam penerapannya memberikan dampak positif terhadap semua pihak.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirements*). Suatu pekerjaan mempunyai syarat-syarat tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standards*). Bangun, (2012), Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunagara (Prawirosentono, 2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pokok-pokok penilaian variabel kinerja tersebut, indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukur variabel kinerja dalam penelitian ini adalah meliputi sebagai berikut: Efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja pada dasarnya sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas hasil kerja setiap karyawan, hal ini berkaitan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu sesuai dengan deskripsi tugas yang

telah diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan. (Budiharjo, 2015). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Setiap perusahaan, lembaga organisasi, yayasan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif.

Mc Conkey (Nurayda: 2017) menguraikan mengapa kita harus mengevaluasi kerja para karyawan. Ada empat alasan yang kuat yaitu: Sebagai alat untuk memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi

1. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi
2. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan)
3. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Setiap perusahaan, lembaga organisasi, yayasan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif.

2.5.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Untuk mengetahui kualitas kerja karyawan maka indikator pengukuran kinerja karyawan diatas dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

2.6 Tinjauan Peneliti Sebelumnya

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hartanto (2016) yang melakukan penelitian tentang kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menemukan

bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang.

Indriati (2018) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta) menemukan bahwa (1) lingkungan, dan kompensasi memiliki efek positif pada pekerjaan motivasi karyawan "Ayam Yogya" di DIY ; (2) Sebagian lingkungan kerja dan kompensasi memiliki efek positif pada motivasi kerja pegawai "Ayam Yogya" di DIY; (3) Secara bersamaan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan "Ayam Yogya" di buatan sendiri; (4) Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan "Ayam Yogya" di DIY, sedangkan kompensasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan "Ayam Yogyakarta" di DIY; (5) Motivasi kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan "Ayam Yogya" di DIY dan (6) Lingkungan kerja dan kompensasi positif pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai "Yogya Ayam" di DIY.

I Khoiriah, Lelly dan Utami (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xii Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember; 2) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember, dan; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember.

Agustang (2017) yang melakukan penelitian tentang factor lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) secara bersama-

sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

Mundakir, Zainuri (2018) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Oktawati (2016) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai sebesar 64,20% dan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,20% sehingga bisa disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jannah, Diana Sulianti, sunardi (2017) yang melakukan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.LumintuAmbulu Jember.

Yahyo, Djoko dan Dewi (2013) yang melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,7 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2 persen. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,9 persen. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 21,2. Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa

variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Murti dan Srimulya (2013) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Dhermawa Sudibya dan Utama (2012) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Brahmasari dan Suprayetno (2008), pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.

Wattimena, Parawansa dan Kadir (2019) Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai; (3) komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (4) motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Muogbo (2013) The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria) he Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria), The result obtained from the analysis showed that there existed relationship between employee motivation and the organizational performance. The study reveals that extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers. The researcher recommends that all firms should adopt extrinsic rewards in their various firms to increase productivity. On the bases of these findings, employers are continually challenged to develop pay policies and procedures that will enable them to attract, motivate, retain and satisfy their employees.

Permadi, Agung Dan Landra (2019) The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances, The result shows that the compensation and work environment partially have the positive influence towards the job satisfaction and employee performance. The satisfaction is significantly mediated the

relation of compensation and work environment towards the employee performance.

Tabel 2.1 Matriks penelitian terdahulu

Sumber: Dari Hasil Penelitian diolah tahun 2021

NO	Nama	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hartanto (2016)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan kinerja karyawan di UMKM produksi kripik tempe di Sanan Kota Malang	Analisis Regresi Bergand	Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang.
2	Indriati (2018)	Lingkungan kerja, kompensasi, Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Analisis Regresi berganda	(1) lingkungan, dan kompensasi memiliki efek positif pada pekerjaan motivasi karyawan "Ayam Yogya" di DIY ; (2) Sebagian lingkungan kerja dan kompensasi memiliki efek positif pada motivasi kerja pegawai "Ayam Yogya" di DIY; (3) Secara bersamaan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan "Ayam Yogya" di buatan sendiri; (4) Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

				<p>“Ayam Yogya” di DIY, sedangkan kompensasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan “Ayam Yogyakarta” di DIY; (5) Motivasi kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan “Ayam Yogya” di DIY dan (6) Lingkungan kerja dan kompensasi positif pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai “Yogya Ayam” di DIY</p>
3	Khoiriah, Lelly dan Utami (2019)	Kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kinerja	Analisis Jalur	<p>1) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember; 2) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember, dan; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Blater Jember.</p>
4	Agustang (2017)	Faktor-faktor lingkungan kerja, kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>factor lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) secara</p>

				bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.
5	Mundakir, Zainuri (2018)	Kompensasi, motivasi, kinerja pegawai dan kepuasan kerja	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Oktawati (2016)	Kompensasi, Motivasi dan kinerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai sebesar 64,20% dan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,20% sehingga bisa disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan

				terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun
7	Elok Faiqatul Jannah, Diana Sulianti, sunardi (2017)	Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan bagian produksi dan motiasi kerja	Analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.LumintuAmbulu Jember.
8	Yahyo, Handoyo Djoko W2 dan Reni Shinta Dewi (2013)	Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan semangat kerja	Regresi sederhana Analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,7 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2 persen. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,9 persen. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 21,2. Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi,

				lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Murti, srimulya (2013)	Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja	Regresi sederhana dan regresi berganda serta <i>path analysis</i> .	Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variable pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai
10	Dhermaw a, Sudibya dan I Utama (2012)	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	.Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap

				motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat
11	Brahmasari dan Suprayetno (2008),	Motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja perusahaan	Regresi sederhana Analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia
12	Wattimena, Parawansa dan Kadir	Motivasi, Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi,	Metode analisis jalur	(1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja

		Dan Kinerja Karyawan		<p>karyawan; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai; (3) komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (4) motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.</p>
13	Muogbo U.S	Motivation and Performance	descriptive statistics	<p>The result obtained from the analysis showed that there existed relationship between employee motivation and the organizational performance. The study reveals that extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers. The researcher recommends that all</p>

				<p>firms should adopt extrinsic rewards in their various firms to increase productivity. On the bases of these findings, employers are continually challenged to develop pay policies and procedures that will enable them to attract, motivate, retain and satisfy their employees. The result obtained from the analysis showed that there existed relationship between employee motivation and the organizational performance. The study reveals that extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance. This is in line with equity theory which emphasizes that fairness in the remuneration package tends to produce higher performance from workers. The researcher recommends that all firms should adopt extrinsic rewards in their various firms to increase productivity.</p>
--	--	--	--	--

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

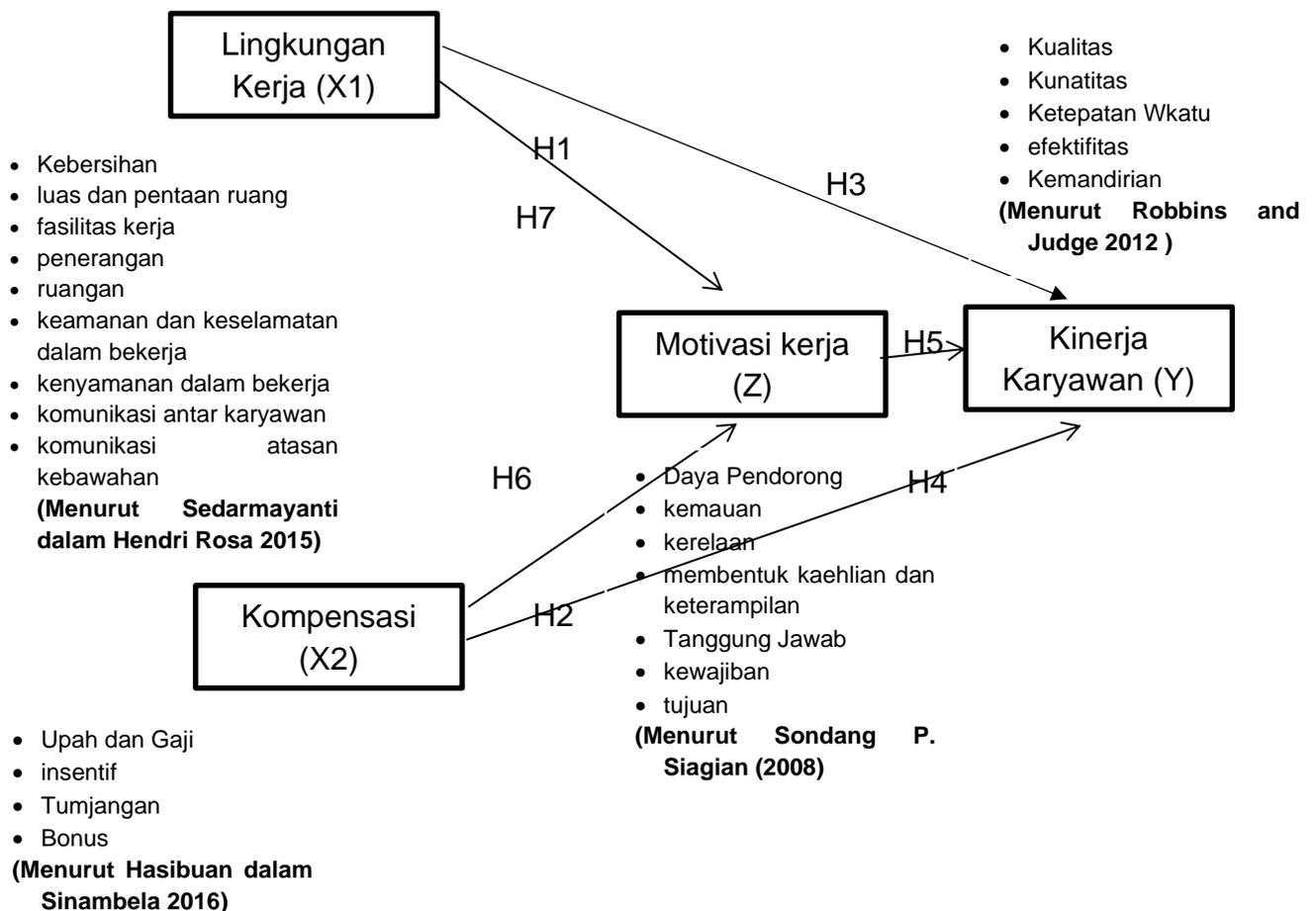
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik. Yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Indikator pengukuran kinerja pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang berupa kebersihan, luas dan penataan ruang, fasilitas kerja, penerangan dan ruangan. Lingkungan kerja non fisik yang berupa keamanan, keselamatan kerja, komunikasi kepada atasan dan sesama karyawan.

Kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi sangat perlu diperhatikan karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan. Indikator pengukuran kompensasi yaitu terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan bonus.

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant 2008) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal Applied Psychology). peneliti menggunakan delapan indikator dalam penelitian ini yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab,

kewajiban dan tujuan. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Guna mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.

Berdasarkan pemahaman di atas maka penelitian ini bermaksud untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hubungan dengan motivasi karyawan, karena Dengan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan, kemudian motivasi yang diperoleh memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena motivasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja dan kompensasi mampu memberikan pengaruh langsung kepada kinerja pegawai.

3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
- H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
- H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
- H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate
- H6: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan di PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate

H7: Kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. PP. Lonsum Tbk. Balombessie Estate