

**TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA  
RUMAH SAKIT MUJAI SYAH KOTA PALOPO**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION  
IN MUJAI SYAH HOSPITAL PALOPO CITY**



**MUHAMMAD RIDHO LEOWIRANTHO**

**A012221036**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT MUJAISYAH  
KOTA PALOPO

Disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD RIDHO LEOWIRANTHO**  
NIM A012221036

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **21 Agustus 2024**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Ria Mardiana Y. SE., M.Si  
Nip. 19670518 199203 2 001

Pembimbing Pendamping

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si  
Nip. 19720525 199702 2 001

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM  
NIP 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM  
NIP 196402051988101001



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ridho Leowirantho

NIM : A012221036

Jenjang Pendidikan : Magister (S2)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT MUJAISYAH 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, 05 September 2024

Yang Membuat Pernyataan



(Muhammad Ridho Leowirantho)



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## ABSTRAK

MUHAMMAD RIDHO LEOWIRANTHO. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo* (dibimbing oleh Ria Mardiana Y dan Wardhani Hakim)

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang hendak dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. populasi pada penelitian ini menggunakan total sampling sebesar 68 pegawai tetap Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.



## ABSTRACT

MUHAMMAD RIDHO LECWIRANTHO. *The Influence of the Work Environment and Compensation on Employee Performance Through Work Motivation at Mujaisyah Hospital, Palopo City* (supervised by Ria Mardiana Y and Wardhani Hakim).

Employee performance is a result that employees want to achieve in carrying out their duties according to the responsibilities given. This research aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on the performance of employees at Mujaisyah Hospital, Palopo City. The type of research carried out is quantitative research. The population in this study used a total sampling of 68 permanent employees at Mujaisyah Hospital, Palopo City. Sampling used a saturated sampling technique. The data analysis used in this research is path analysis. The research results show that work environment variables have a significant effect on work motivation. The compensation variable has a significant effect on work motivation. Work environment variables have a significant effect on employee performance. The compensation variable does not have a significant effect on employee performance. The work motivation variable has a significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, compensation, work motivation and employee performance.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya dengan berkat, penyertaan dan bimbingan-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT MUJAISYAH KOTA PALOPO)”**, Selama proses penulisan Tesis ini, begitu banyak bantuandan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapa terima kasih 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. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si, CIPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
4. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y,SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah membimbing, memberi arahan, memberi masukan dan memberi tambahan ilmu serta pendalam penulisan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah membimbing, memberi arahan, memberi masukan dan memberi tambahan ilmu serta memberikan tambahan referensi dalam penulisan Tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, Ibu Dr. Hj. Murdjanah Hamid, SE., M.Agr, dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.



selaku team Penguji yang memberi banyak masukan dalam penulisan Tesis ini.

7. Bapak/ibu staf dan pegawai lingkup program studi magister manajemen selaku pegawai di Universitas Hasanuddin yang telah membantu seluru proses pengurusan administrasi selama menjadi mahasiswa Magister Manajemen Unhas.
8. Kepada seluru teman-teman program studi magister manajemen, Kelas A1 dan juga kelas B1 SDM universitas hasanuddin makassar, terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.
9. Secara khusus tesis ini saya persembahkan untuk kedua Orang tua penulis, Bapak dr. H. Suyuti Arifin, Sp.S dan Ibu IR. Endang Tambing, MP yang telah melahirkan, membesarkan dan membimbing serta senantiasa mendukung saya saat tesis ini di tulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, 11 September 2024

Penulis

Muhammad Ridho Leowirantho



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Motivasi Kerja .....	18
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4 Kompensasi .....	29
2.1.5 Kinerja karyawan .....	39
2.2 Penelitian Terdahulu .....	44
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>50</b>
3.1 Kerangka Pikir .....	50
3.2 Hipotesis .....	53
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	<b>58</b>
4.1 Rancangan Penelitian.....	58
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	59
4.3 Populasi dan Sampel .....	59
4.4 teknik Pengambilan Sampel.....	60
4.5 Jenis dan Sumber Data .....	60
4.6 Metode Pengumpulan Data.....	62
4.7 Pengujian Instrumen .....	65
4.8 Pengujian Hipotesis.....	66
4.9 Defenisi Operasional.....	68
<b>BAB V METODE PENELITIAN</b> .....	<b>73</b>
5.1 Definisi Umum Objek Penelitian .....	73
5.2 Metode Penelitian .....	73
5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	85



<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	<b>91</b>
6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>99</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kementerian Kesehatan .....	1
Gambar 3.1 Kerangka Pikir .....	53
Gambar 4.1 Jalur Persamaan Struktural.....	64
Gambar 5.1 Analisis Jalur Model I.....	79
Gambar 5.2 Analisis Jalur Model II.....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1 Daftar Pegawai RS Mujaisyah Kota Palopo .....	59
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel .....	69
Tabel 5.1 Karakteristik Responden.....	73
Tabel 5.2 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	74
Tabel 5.3 Hasil Jawaban Responden Kompensasi.....	75
Tabel 5.4 Hasil Jawaban Responden kinerja karyawan.....	76
Tabel 5.5 Hasil Jawaban Responden motivasi kerja.....	77
Tabel 5.6 Uji Validitas .....	78
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 5.8 Uji Determinasi.....	79
Tabel 5.9 Uji Determinasi.....	80
Tabel 5.10 Uji Sobel .....	82
Tabel 5.11 Uji t .....	83



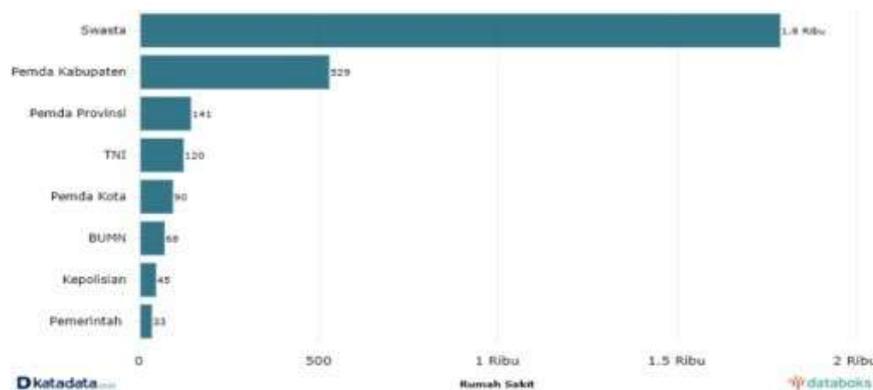
## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit dijadikan sebagai suatu sarana tempat menyelenggarakan upaya kesehatan, setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Menyelenggarakan penerapan pelayanan perorangannya meliputi pelayanan promotif, preventif, curative dan rehabilitative yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standart yang ditetapkan dan dapat dijangkau seluruh lapisan masyarakat, (Kepmenkes).

Gambar. 1.1 Jumlah Rumah Sakit Menurut Kepemilikan



*sumber : Kementerian Kesehatan (Kemenkes) 2023*

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah rumah sakit swasta di

masih mendominasi dengan tingkat kepemilikan yang paling tinggi

rumah sakit pemerintah berada di posisi paling bawah. Perkembangan



rumah sakit swasta di Indonesia menunjukkan bahwa orientasi keuntungannya lebih baik dari rumah sakit pemerintah, dapat dilihat dari kepuasan pelayanan pasien, fasilitas rumah sakit, serta peran tenaga medisnya. Hal tersebut merupakan komponen penting, rumah sakit swasta di Indonesia ini menjadi tanda bahwa masyarakat lebih percaya dan puas terhadap pelayanan maupun fasilitasnya.

Hal ini yang membuat rumah sakit pemerintah memiliki jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan rumah sakit swasta karena terdapat faktor penyebabnya seperti dari keterbatasan biaya maupun ruang gerak rumah sakit seperti biaya operasionalnya, biaya pemeliharaan dan biaya pengembangan serta proses investasi yang semuanya ditanggung dan diperoleh dari dana APBN dan APBD. Sedangkan rumah sakit swasta memperolehnya dari pemasukan dana yang selalu dihitung cost unit sebelum menetapkan tarif agar mendapat keuntungan dari tarif yang telah ditetapkan

Salah satu unsur atau indikator yang dapat dikatakan rumah sakit memiliki kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kepuasan pasien (masyarakat), karena kepuasan merupakan tingkat dimana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja dan jasa yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Diketahui bahwa rumah sakit swasta memiliki persentase yang cukup tinggi dibandingkan pemerintah, hal ini menandakan bahwa semakin banyak para investor saham maupun organisasi yang mendirikan rumah sakit dengan pelayanan yang sangat baik, dimana itu sudah menjadi citra masyarakat bahwa

rumah sakit swasta lebih *responsiv* dari pada rumah sakit milik pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim (2020) Mendapatkan bahwa



kualitas pelayanan *responsiv* dirumah sakit swasta lebih baik bila dibandingkan dengan rumah sakit pemerintah, dengan melihat ketanggapan perawat dalam membantu pasien, perawat tidak mengulur-ngurul waktu dalam memberikan perawatan kepada pasien, perawat tidak meninggalkan pasien tanpa alasan yang jelas, dokter dengan segera memberikan pelayanan kepada pasien, serta dokter tanggap terhadap perkembangan penyakit yang diderita pasien.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. 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. motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian dari Cahyani (2021), 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 pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan mencintakan lingkungan kerja. Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala

yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam dalam kan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam



suatu wilayah.

Hasil penelitian Oktapriani (2018), Eliyanto (2018) dan Cahyani (2021), 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, faktor lain yang turut berhubungan dengan kinerja adalah kompensasi. Firman Salam (2023), mengemukakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai kontribusi dan balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi atau tempat kerja. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai perumda tirta mangkaluku kota palopo. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi sesara rasional dan adil sangat diperlukan. Poluakan (2019), Awidiya (2021) dan Firman (2023), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oktapriani (2018), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gabriel (2024) menemukan hasil pengujian hipotesis variabel Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen mulia Rumah Sakit Majalaya.

Penelitian yang dilakukan Didik (2021) menemukan hasil pengujian variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi mempunyai pengaruh kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan



bahwa kompensasi, disiplin, motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Balikpapan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2015) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. , semakin besar motivasi karyawan dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Hasil Penelitian Awidiya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Karyawan merasa diberi kesempatan untuk mengalami pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Pimpinan di instansi juga sangat mengapresiasi prestasi yang diraih setiap pegawainya. Mereka juga dapat bekerja dengan cukup baik dalam lingkungan kerja yang cukup aman dan nyaman.

Hasil Penelitian Awidiya (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. dapat bekerja secara maksimal dengan rasa nyaman. Penerangan dan fasilitas kerja memadai dalam menunjang pekerjaan setiap karyawan. Kebersihan di tempat kerja juga dirasakan oleh sebagian besar karyawan adalah bersih sehingga memberikan

positif dalam bekerja. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja juga dengan baik sehingga bisa saling bekerjasama nyaman.



Peran pegawai sangat penting untuk menjalankan seluruh kegiatan serta meningkatkan pencapaian sebuah organisasi merupakan suatu bentuk dari kinerja karyawan. Kinerja pegawai kerap mencerminkan bagaimana kualitas pegawai yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan. Rumah Sakit Mujaisya kota Palopo memiliki target memberi pelayanan kesehatan terbaik, berkualitas dan profesional. Dimana Rumah Sakit Mujaisya Palopo menginginkan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pasien dan keluarga dengan prinsip dan tanggung jawab yang profesional, memiliki penanganan medis dengan tim yang profesional dan telaten sesuai dengan perkembangan IPTEK, meningkatkan kualitas pelayanan dari kuantitas sarana dan prasarana kesehatan secara berkala dan berkesinambungan, dan membangun upaya kerjasama kemitraan dengan pemerintah dan institusi lain yang harmonis dan dinamis sesuai dengan berjalannya waktu. RS Mujaisya Palopo

Fenomena yang sering terjadi mengenai perilaku pegawai di RS Mujaisya Palopo yang berkaitan dengan Motivasi yang mempengaruhi kinerja salah satunya ditandai dengan absensi karyawan, penyelesaian tugas dan pencapaian hasil. Untuk RS Mujaisyah Palopo beban kerja karyawan dibagi menjadi 3 shift masing-masing memiliki waktu kerja selama 8 jam sehari, namun tidak dibarengi dengan pendapatan yang sesuai UMR kota Palopo, ini dikarenakan RS Mujaisya Palopo memberikan insentif berdasarkan jumlah pasien yang datang berobat di RS Mujaisya palopo bukan berdasarkan UMR. Namun melihat kondisi yang ada,

ya para karyawan dapat mendapatkan insentif yang lebih besar dari ya.



Jika absensi karyawan baik maka motivasi karyawan untuk bekerja baik. Sebaliknya jika absensi karyawan buruk maka motivasi pegawai pun rendah. Begitu pula penyelesaian tugas, semakin baik penyelesaian tugas seorang karyawan, berarti Motivasi seorang pegawai baik. Selain Motivasi, Kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai yang ditandai dengan kedisiplinan pegawai, loyalitas, dan kehadiran pegawai. Semakin baik kedisiplinan karyawan berarti Kompensasi pegawai baik, sebaliknya jika kedisiplinan pegawai menurun berarti kompensasi pegawai menurun. Juga loyalitas pegawai dapat diukur untuk mengetahui kompensasi pegawai. (Awidiya, 2019)

Pada sebuah pelayanan jasa seperti instansi Rumah Sakit sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten, dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitasnya, dan usaha mereka kepada sebuah organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan ada yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang baik dan optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan satu hal terpenting dalam perusahaan, sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Terlihat persentase kehadiran pegawai yang tepat waktu selama tahun 2022 sebesar 85 yang menunjukkan belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 90. Hal ini karena masih kurangnya kesadaran



dan dalam kepatuhan kehadiran yang tepat waktu. Jika tingkat kehadiran yang tepat waktu masih rendah hal tersebut dapat menghambat

dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan yang menyebabkan target dari suatu organisasi sulit tercapai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa di Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo terjadi penurunan kinerja pegawai. Menurunnya motivasi pegawai 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 pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo, menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kompensasi yang belum sesuai dengan kebutuhan sehari-hari karyawan serta lingkungan kerja para pegawai yang masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa diantaranya adalah ruangan yang terlihat kurang baik pencahayaannya. Berdasarkan uraian diatas, muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo”**

## 1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo ?

2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada



pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo ?

3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo ?
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo ?
5. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah 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 Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
5. Menganalisis kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo

### 1.4. Manfaat Penelitian

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 pegawai.
2. Bagi penelitian lanjutan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat bantu dalam mempertimbangkan menemukan faktor—faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## 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.

#### **2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Sutrisno (2013) 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.

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 (2013) 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 putusannya 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 (Suparyadi, 2015)**

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

Sebuah manajemen SDM wajib memperhatikan keselamatan pekerjaannya 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

egrasi 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

am iklim kerja organisasi.

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

ubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung 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

yawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para yawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam



melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, 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.



Menurut Haris (2023), motivasi merupakan faktor terpenting bagi rang karyawan dalam bekerja. Sekalipun jika kapasitas kerja karyawan

yang tinggi disertai dengan sumber daya yang tidak mencukupi, jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan seperti yang diharapkan. iSelain itu, motivasi yang tinggi dari pimpinan sangat penting dalam rangka pengembangan pegawai dan merupakan salah satu cara penerapan teori motivasi yang tepat dengan melibatkan bawahan yang sangat penting diketahui bawahannya.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), motivasi adalah hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Danang Sunyoto (2012) 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.

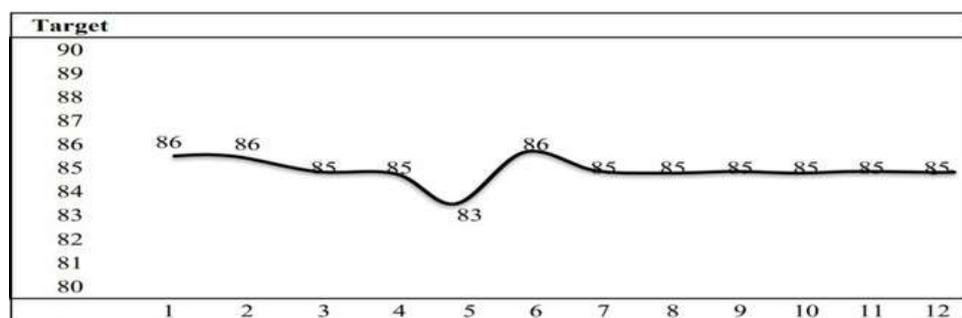
Motivasi berdasarkan teori diatas dapat kita simpulkan bahwa



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.

Berikut ini memperhatikan kinerja karyawan berdasarkan data kehadiran pegawai yang tepat waktu di RS Mujaisyah Kota Palopo, dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 1.2 Kehadiran pegawai Tepat Waktu Tahun 2022



Sumber : Bagian SDM, RS Mujaisyah

Terlihat persentase kehadiran pegawai yang tepat waktu selama tahun 2022 sebesar 85 yang menunjukkan belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 90. Hal ini karena masih kurangnya kesadaran karyawan dalam kepatuhan kehadiran yang tepat waktu. Jika tingkat kehadiran yang tepat waktu masih rendah hal tersebut dapat menghambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan yang menyebabkan target dari suatu organisasi sulit tercapai.

## 2.1.2.2. Teori-Teori Motivasi

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 (selfactualizationneeds). 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, ilmuan 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

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (1969) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan Sosial (Soscals Needs), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.



- d) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### 2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Hasibuan (2007) Memaparkan, tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
3. Meningkatkan partisipasi serta kreativitas pekerja
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
5. Mengefektifkan pengadaan pekerja
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
8. Mengembangkan produktivitas kerja
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral
10. Mendukung semangat kerja serta gairah

#### 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 sebaik baiknya.
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

ammjenjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan  
nya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.



Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja 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.

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.

Sirkulasi udara di tempat kerja.

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 intrinsic** 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 :

**Penyelesaian.**

mampuan 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 ruang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan dirinya. 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.

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**

stasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih  
ah 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 kecenderungan 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. Kareana 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

bagai berikut :

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 diberikan 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 kopensasi 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

ja yang dihasilkan oleh karyawann dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Harsuko (2011:213) kinerja adalah sajuah mana seseorang



telah memainkan bagibya dalam melaksanakan stategi 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.

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**

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

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 istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karywan, 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 diselaikan diawal waktu sampai menjdai output.
4. Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

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.	Ahmad (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sungai coop	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.
7.	Didik Hadiyatno (2021)	Employee work motivation in maintaining the performance of balikpapan regional hospital nurses during the covid-19 pandemic	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi, Disiplin, Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Balikpapan.</li> <li>2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Balikpapan.</li> <li>3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Balikpapan.</li> <li>4. Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variabel terikat lainnya.</li> </ol>



7.	Irene Hanna H. Sihombing (2023)	The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali	Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Golden Tulip Jineng Resort Bali dibuktikan dengan nilai konstanta sebesar 14,967 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,850 dari hasil analisis regresi linier sederhana pada data penelitian
8.	Abid Muhtarom (2022)	The Effect Of Compensation, Motivation And Work Environment On Job Satisfaction With Employee Performance As A Moderating Variable In Pt Putra Marindo Utama (Partial Least Square (Pls) - Structural Equation Modeling (Sem)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Berpengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan



9.	Gabriel Posenti Nggori Li (2024)	The Influence of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Work Performance of Employees of the Noble Consumer Cooperative Majalaya Hospital	Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RS Majalaya. Motivasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja, kompensasi merupakan imbalan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.
----	-------------------------------------	--	---



## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Pikir

##### 3.1.1 Keterkaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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.

##### 3.1.2 Keterkaitan antara Kompensasi terhadap Kinerja 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.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena dengan memberikan kompensasi yang adil dengan standar kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja itu sendiri. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat merangsang partisipasi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara bertanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja dalam perusahaan. Pembayaran kompensasi yang adil dan sesuai kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan, dimana karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. tujuan dan rencana. ditentukan sebelumnya. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih aktif dan disiplin dalam bekerja, mampu menciptakan kesadaran timbal balik antar pekerja, mampu melakukan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan menggerakkan pekerja untuk berperilaku guna mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerja mereka. (Awidiya, 2021)

### 3.1.3 Keterkaitan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu SP. Hasibuan dalam Sunyoto (2012) motivasi merupakan suatu perangsang atau keinginan sebagai daya penggerak

orang dalam bekerja, yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. peneliti menggunakan delapan indikator dalam penelitian ini yaitu daya pendorong,

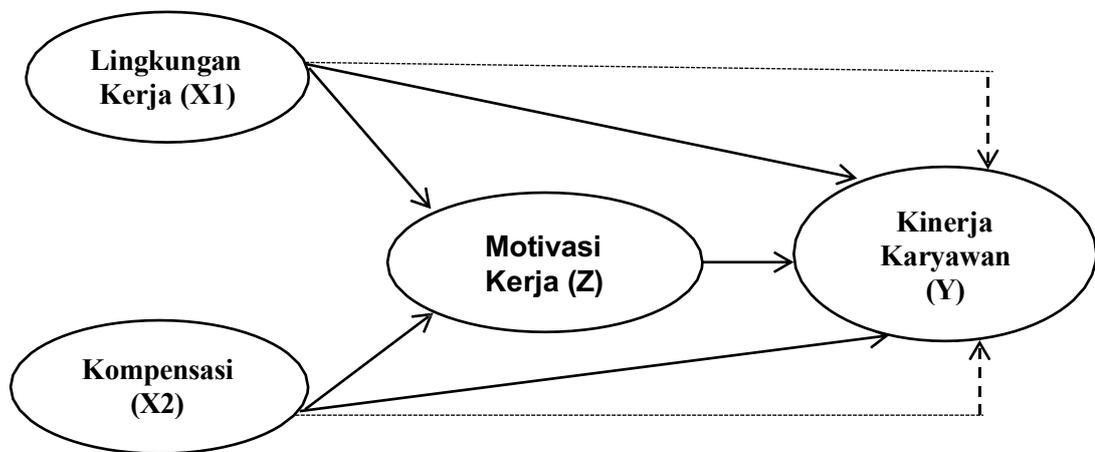


kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab kewajiban dan tujuan. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam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

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan mempunyai dorongan kuat yang berasal dari internal dan eksternal, maka karyawan akan terstimulasi atau termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan, atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai karena karyawan merasa diberi kesempatan untuk mengalami pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Pimpinan instansi pun sangat mengapresiasi prestasi yang diraih oleh setiap pegawainya. (Awidiya, 2021)

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 3.1 Kerangka Pikir**

H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap motivasi pegawai (Z)

H2 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap motivasi pegawai (Z)

H3 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H4 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H5: Motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

### 3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2017). Berdasarkan pokok permasalahan yang telah

diskusikan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan, berikut

dijelaskan hipotesis :



1. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Mujaisyah Kota
4. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo
5. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo

