

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Faktor utama yang dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Manajemen SDM menyiratkan bahwa karyawan merupakan sumber daya bagi para pemberi kerja (Elu dan Rahmawati, 2024). Karyawan dalam organisasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan siapa yang direkrut oleh organisasi serta bagaimana karyawan tersebut bekerja sehingga secara langsung berkontribusi terhadap indikator utama kinerja organisasi seperti kualitas dan profitabilitas perusahaan (Halisa, 2020).

Kinerja karyawan yang optimal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Syukri *et al.*, 2021). Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif. Ketika semakin banyak karyawan yang menunjukkan performa yang baik maka keseluruhan produktivitas organisasi akan mengalami peningkatan sehingga memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif di tingkat global. Prestasi kerja yang optimal tidak terjadi secara kebetulan, melainkan hasil dari berbagai faktor yang berkontribusi, seperti kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif (Qurrotu'ainii, 2024).



Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial (Akbar *et al.*, 2021:125). Oleh karena itu, perusahaan harus lebih cermat dalam merancang sistem kompensasi yang adil dan sesuai, mengingat kompensasi berperan krusial dalam mendorong karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan dedikasi yang diberikan, motivasi kerja mereka dapat menurun, yang pada akhirnya berimbas pada penurunan produktivitas.

Di Indonesia, perbedaan biaya hidup, tingkat inflasi, dan struktur ekonomi di setiap daerah menyebabkan variasi dalam pemberian kompensasi (Amalia dan Utomo, 2023). Kebijakan upah minimum ditetapkan sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor ekonomi dan sosial di masing-masing daerah (Gadjian, 2024). Setiap wilayah memiliki standar kelayakan hidup yang berbeda, sehingga perusahaan harus menyesuaikan kebijakan pengupahan mereka. Jika suatu daerah memiliki biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan daerah lain, maka perusahaan perlu menawarkan kompensasi yang lebih besar guna menarik serta mempertahankan tenaga kerja berkualitas di lokasi tersebut.

Selain kompensasi, faktor lain seperti lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Nourman *et al.*, 2023). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas serta aktivitas kerja sehari-hari



(Zahara, 2020). Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman yang bisa membuat karyawan bekerja secara optimal. Nitisemito menggambarkan lingkungan kerja sebagai seluruh faktor di sekitar karyawan yang memiliki dampak terhadap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Fachrezi dan Khair, 2020).

Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, hubungan antar karyawan, serta dukungan dari manajemen berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif (Belany *et al.*, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu stress, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian hasil yang optimal (Putra *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian Alamsyah (2021) dan Ishak (2020), kompensasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Kompensasi mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam menjalankan tugas, sementara lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan antar karyawan serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Universitas Hasanuddin sebagai satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) di kawasan Indonesia Timur memiliki tanggung jawab yang strategis dalam pengembangan pendidikan tinggi berkualitas tinggi. Dengan status ini, Unhas mempunyai otonomi yang lebih luas dalam penyelenggaraan sumber daya dan aset institusi. Sebagai



penyelenggaraan pendidikan, Unhas berkomitmen untuk tidak hanya memberikan layanan pendidikan yang berkualitas tinggi, tetapi juga mampu menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Salah satu bentuk implementasi tanggung jawab tersebut adalah pembangunan Unhas Hotel and Convention pada tahun 2022 di Kawasan kampus Unhas Tamalanrea. Hotel ini dibangun sebagai bagian dari strategi pengembangan fasilitas pendukung riset dan akademik termasuk kegiatan ilmiah lainnya. Selain itu, sebagai PTNBH, Unhas berkewajiban untuk mengembangkan unit usaha yang berkontribusi terhadap *income generating unit* universitas selain UKT mahasiswa, maka hotel Unhas and Convention menjadi salah satu unit yang diharapkan dapat menunjang keberlanjutan finansial universitas secara mandiri. Oleh karena itu, keberadaan Unhas Hotel tidak hanya sebagai aspek bisnis tetapi berfungsi secara strategis dalam mendukung proses pendidikan dan pengembangan riset yang berkelanjutan.

Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat di era globalisasi adalah industri jasa, termasuk perhotelan. Hotel merupakan bentuk akomodasi yang dioperasikan secara profesional dengan tujuan komersial, menyediakan fasilitas penginapan, makanan, minuman, serta berbagai layanan penunjang lainnya bagi para tamu. Di Indonesia, sektor perhotelan memiliki potensi besar dan menawarkan peluang bisnis yang menguntungkan sehingga menjadikan elemen krusial dalam perkembangan industri pariwisata. Di Provinsi Sulawesi Selatan sendiri,



berdasarkan data "Jumlah Hotel berdasarkan Bintang Kota Makassar Tahun 2023", jumlah hotel berbintang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Hotel berdasarkan Bintang

No.	Standarisasi Hotel	Jumlah Hotel	Jumlah Kamar
1.	Bintang 5	2	399
2.	Bintang 4	17	3673
3.	Bintang 3	49	4404
4.	Bintang 2	37	2358
5.	Bintang 1	19	617
6.	Non Bintang	209	4626

Sumber: Satu Data Kota Makassar (2023)

Unhas Hotel and Convention merupakan salah satu hotel bintang empat yang berlokasi di Kota Makassar. Sebagai bagian dari institusi pendidikan tinggi, pengelolaan hotel ini sangat bergantung pada kualitas layanan dan profesionalisme yang diberikan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis perhotelan (Manurung *et al.*, 2024). Namun, sektor ini sering menghadapi tantangan seperti upah rendah, lingkungan kerja yang menekan, serta tingkat turnover karyawan (Rihardi, 2021).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Unhas Hotel & Convention, tingkat turnover dihitung sebesar 2,47% pada tahun 2023 dan 2,5% pada tahun 2024. Berdasarkan hasil wawancara dan informasi dari pihak anajemen, diketahui bahwa penyebab utama pengunduran diri karyawan ialah ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang dinilai belum



sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai menjadi pendorong utama keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja di Hotel Unhas juga memegang peranan yang penting. Lingkungan yang kondusif, aman dan mendukung dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Shammout, 2022). Faktor-faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja membutuhkan perhatian khusus dari manajemen untuk memastikan lingkungan kerja mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan, mengingat sektor perhotelan sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan oleh sumber daya manusianya (Nourman, 2023).

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kualitas lingkungan kerja memegang peranan yang sangat krusial dalam menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian serius terhadap kedua aspek tersebut guna mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan latar belakang tersebut, peneliti berinisiatif melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unhas Hotel & Convention”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:



1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unhas Hotel & Convention?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unhas Hotel & Convention?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unhas Hotel & Convention?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Unhas Hotel & Convention.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unhas Hotel & Convention.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unhas Hotel & Convention.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini merupakan pengaplikasian konsep-konsep sumber daya manusia terutama kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diperoleh selama perkuliahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai teori-teori yang digunakan serta dapat berfungsi sebagai referensi tambahan dalam bidang sumber daya manusia.

. 2 Kegunaan Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kompensasi, kinerja, dan faktor-faktor terkait sehingga



informasi yang diperoleh dapat menjadi pertimbangan dalam penyusunan kebijakan kompensasi.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menyusun strategi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap pengelolaan SDM dalam setiap kegiatan perusahaan. Robbins and Judge (2022) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari fungsi manajerial seperti pelatihan, motivasi, disiplin, manajemen konflik yang sangat berpengaruh pada kegiatan *staffing* untuk menentukan organisasi mempekerjakan serta mempertahankan orang yang berkompeten. Sementara menurut Dassler (2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian penghargaan kepada karyawan, yang juga berfokus pada hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan, serta isu-isu kesetaraan. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani karyawan, pelatihan, penilaian, ompensasi, hubungan kerja, kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sumber daya manusia pada hakikatnya mempekerjakan manusia di organisasi baik di sebuah organisasi ataupun institusi sebagai perencana dan penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia



(SDM) memainkan peran penting dalam kinerja dan kesuksesan perusahaan atau organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi hal yang krusial bagi banyak operasi bisnis. Oleh karena itu, penting untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis (Sentoso *et al.*, 2024).

Manajemen sumber daya manusia memiliki beragam definisi yang diajukan oleh para ahli. Menurut Kasmir (2022) manajemen sumber daya manusia dapat dikelola melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja dan menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja untuk bisa mencapai target perusahaan dan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi para *stakeholder*. Menurut Noe *et al.*, (2016) manajemen sumber daya manusia terdiri dari kebijakan, praktik, dan sistem organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses mulai dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja, menangani dan mengelola karyawan untuk tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia didalamnya memiliki banyak aktivitas yang saling terkait satu sama lain dan harus terorganisir dengan baik dan jelas karena setiap aktivitas manajerial saling mempengaruhi sumber daya manusia.



2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia sangat beragam dan bervariasi tergantung pada organisasi ataupun perusahaan dan juga sesuai dengan tahap perkembangan yang terjadi di organisasi. Sutrisno (2013) berpendapat bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, para pekerja yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sdm yang memungkinkan organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Membantu pengembangan organisasi dan strategi secara menyeluruh, terutama yang berkaitan dengan dampaknya terhadap sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu supervisor atau manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan untuk memastikan bahwa hal tersebut tidak menghalangi organisasi mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar karyawan dan manajemen organisasi.

Bertindak sebagai pemelihara standar dan nilai-nilai organisasional dalam manajemen sumber daya manusia.



Sementara itu, menurut Prahendratno *et al.* (2023) manajemen SDM secara khusus memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prosedur kerja dengan kinerja tinggi dalam proses perekrutan, seleksi, pemberian pengupahan, dan pengembangan maupun pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.
2. Berkomitmen tinggi serta mengakui bahwa karyawan merupakan *asset* manajemen yang mempunyai nilai dalam menciptakan suasana kerja sama.
3. Meyakini bahwa dalam perusahaan tercipta kondisi saling menguntungkan antara manajemen dan karyawan.
4. Meyakini adanya penghargaan atau sanksi oleh manajemen terhadap karyawan yang berprestasi atau bermasalah.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara moral maupun finansial.
6. Mewujudkan suasana kerja yang manusiawi, harmonis, dan produktif serta kondusif dalam perusahaan antara perusahaan dengan karyawan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:25) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut:

1. *Staffing*. *Staffing* adalah proses dimana perusahaan memastikan bahwa mereka selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan kualifikasi yang tepat dalam waktu yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. *Staffing* mencakup analisis pekerjaan (*job analysis*), perencanaan



sumber daya manusia (*human resource planning*), serta rekrutmen dan seleksi.

2. Manajemen Kinerja (*Performance Management*). Manajemen kinerja merupakan proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas tenaga kerja, tim, dan organisasi. Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk melihat dan mengevaluasi kinerja baik individu maupun tim.
3. Pengembangan SDM (*Human Resources Development*). Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama SDM yang tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, tetapi juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.
4. Kompensasi (*Compensation*). Kompensasi adalah semua total imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa tenaga kerja.
5. Karyawan dan Ketenagakerjaan (*Employee and Labor Relations*). Hubungan ketenagakerjaan merupakan aktivitas serikat kerja yang mewakili karyawan perusahaan dalam hal tawar-menawar terkait dengan hubungan internal organisasi, seperti promosi, demosi, pemutusan hubungan kerja (PHK) serta pengunduran diri.
6. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Healthy*). Keselamatan kerja melibatkan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait dengan pekerjaan sedangkan kesehatan berkaitan dengan kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional.



2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Prahendratno *et al.* (2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atau penggantian yang diterima oleh seseorang sebagai hasil dari kontribusinya terhadap pekerjaan atau organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, cuti tahunan berbayar, dan tunjangan karyawan lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lumaningrum (2016) dalam Hisnidah & Solekah (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Kasmir (2022) berpendapat bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan Hasibuan (2016) dalam Harahap *et al.* (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik yang berupa uang maupun non keuangan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Mondy dan Martocchio (2016:27) menjelaskan jenis kompensasi yang umumnya diberikan oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut:



a. Kompensasi langsung (kompensasi inti)

Kompensasi langsung merupakan bayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

b. Kompensasi tidak langsung (tunjangan karyawan)

Kompensasi tidak langsung adalah semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung, seperti cuti berbayar, cuti sakit, hari libur, dan asuransi kesehatan.

c. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan yang dilakukan atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat dimana karyawan bekerja.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Silaban dan Syah (2018) mengemukakan tujuan dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun nonfinansial sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk bertahan dalam organisasi dan secara tidak sadar akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi ditempat kerja. Kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih nyaman untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Notoatmojo dalam Nurjaya (2023:148-149), beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja. Kompensasi yang cukup merupakan penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja terhadap prestasi



kerja para karyawan sehingga akan mendorong kinerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Menjamin keadilan. Kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan antara para karyawan didalam organisasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mencegah keluarnya karyawan.
4. Pengendalian biaya. Pemberian kompensasi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk melakukan rekrutmen sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar dari perusahaan.
5. Memenuhi peraturan-peraturan. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik.

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kompensasi bertujuan untuk meningkatkan sikap loyal dari para karyawan kepada perusahaan sehingga diharapkan dengan adanya kompensasi akan tercipta lingkungan kerja yang baik sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Dassler (2020) mengukur kompensasi menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi finansial langsung dan tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan status karyawan tetap sebagai balas jasa.



2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang umumnya jumlahnya sama antar karyawan baik berupa uang atau barang, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat memengaruhi kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan (Basirun *et al.*, 2022). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tenaga kerja. Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan sangat baik dan bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien . lingkungan kerja yang baik juga akan membuat karyawan atau tenaga kerja lebih betah dalam bekerja. Karyawan akan memiliki dan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif untuk berprestasi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki harus harus ditumbuhkan dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja (Handoko *et al.*, 2022).

Siagaan (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya atau kegiatan sehari-hari di tempat kerja. Lebih lanjut, lingkungan kerja terbagi menjadi dua; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun external yang bisa mempengaruhi



semangat kerja sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan (Nitisemito dan Alex, 2016).

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagaan (2014) lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja semua adalah semua kondisi fisik di dalam tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
- 2) Lingkungan kerja perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia seperti bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kelembaban, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi dua arah antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kerjasama yang baik antara atasan dengan karyawan dapat menimbulkan rasa saling menghargai dan menimbulkan rasa hormat dan kerjasama yang baik antar karyawan dapat membantu menciptakan suasana yang



nyaman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2017):

1. Pencahayaan di area kerja.
2. Suhu udara di lingkungan kerja.
3. Kelembapan di ruang kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja.
6. Getaran mekanis di area kerja.
7. Aroma di tempat kerja.
8. Pemeliharaan warna di ruang kerja.
9. Dekorasi di area kerja.
10. Musik di lingkungan kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) memaparkan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan

Penerangan adalah cahaya yang dapat menunjang lancarnya pekerjaan. Penerangan yang baik dan cukup dapat membuat pekerjaan tidak terhambat.



2) Suhu udara

Temperatur suhu yang cukup pada suatu ruangan seperti suhu udara yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin dapat memberikan efek yang baik bagi kondisi tubuh karyawan.

3) Suara bising

Suara bising merupakan suara yang dapat memengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja. Suara bising yang berlebihan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi.

4) Penggunaan warna

Pemilihan warna yang sesuai dalam suatu ruangan dapat menciptakan atmosfer yang mendukung suasana kerja yang positif dan memberikan motivasi dan produktivitas karyawan.

5) Ruang gerak yang dibutuhkan

Ruang gerak adalah posisi kerja antar pegawai satu dengan yang lain. Alat bantu yang digunakan adalah meja, kursi, lemari, dan lain sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan perasaan bahagia, nyaman, serta dalam kondisi yang aman.

7) Hubungan antar pegawai

Ini berkaitan dengan upaya dalam menjalin hubungan yang harmonis demi mewujudkan visi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan interaksi yang positif antar karyawan akan berdampak bagi diri sendiri, rekan kerja serta organisasi secara keseluruhan.



2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kunci penting bagi kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya dan kinerja karyawan merupakan jiwa dan hati dari suatu organisasi. Perbedaan dapat terlihat secara signifikan dengan sedikit perubahan dalam kinerja karyawan, di mana kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi berarti memiliki tenaga kerja atau karyawan yang efisien dengan kinerja yang meningkat untuk mencapai hasil dan kesuksesan yang diinginkan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance* yang berarti prestasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga kinerja organisasi akan bergantung pada kinerja individu setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan pengalaman, keterampilan, serta kedisiplinan dalam memanfaatkan waktu secara optimal (Iskamto, 2021).

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Indahingwati dan Nugroho (2020) berpendapat bahwa kinerja bukan sekadar karakteristik pribadi seperti bakat

kemampuan, melainkan bentuk nyata dari hasil kerja yang dihasilkan. Jan (2016) juga menuturkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan



yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan peluang yang tersedia.

Secara operasional, kinerja karyawan diartikan sebagai upaya individu dalam mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kuantitas mengacu pada jumlah hasil produktivitas yang dicapai, sedangkan kualitas merujuk pada pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suryani *et al.* 2020:2).

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, yang tercermin dari keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan target kerja secara tepat waktu tanpa melebihi batas yang ditetapkan. Hal ini memastikan bahwa tujuan yang dicapai selaras dengan prinsip moral dan etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan berperan dalam memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan keberlangsungan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2022) terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, baik dari segi hasil maupun perilaku. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kompetensi yang dimiliki setiap individu dalam menjalankan tugasnya dan berperan dalam menentukan hasil kerja.

Pengetahuan, adalah pemahaman mendalam terhadap suatu pekerjaan untuk membantu bekerja secara lebih efektif dan efisien.



3. Rancangan kerja, meliputi struktur dan perencanaan yang baik dalam pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam pelaksanaannya. Dengan rancangan yang baik, karyawan dapat bekerja lebih sistematis dan terarah.
4. Kepribadian, adalah karakter individu yang berpengaruh signifikan terhadap cara dalam bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja.
5. Motivasi kerja, jika individu mendapatkan motivasi yang kuat baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.
6. Kepemimpinan, merupakan peran seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan mengoordinasikan tim. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
7. Gaya kepemimpinan, adalah pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola karyawannya. Gaya kepemimpinan umumnya disesuaikan dengan kondisi organisasi.
8. Budaya organisasi, adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh suatu perusahaan dalam mengatur perilaku serta interaksi antar karyawannya. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kerja karyawan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Tingkat kebahagiaan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap produktivitas.
10. Lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, fasilitas, tata letak ruang, serta hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja



karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan efektivitas kerja.

11. Loyalitas, adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari komitmennya untuk tetap bekerja dengan dedikasi yang tinggi.
12. Komitmen, adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga mencerminkan keseriusan individu dalam memenuhi janji dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.
13. Disiplin kerja, adalah kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja termasuk kedisiplinan dalam manajemen waktu.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2022) terdapat enam dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan mutu yang harus dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja berkaitan dengan keluaran dalam bentuk keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan yang biasanya berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.



3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai atau tidaknya waktu dengan perencanaan. Ketepatan waktu dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan serta ketaatan karyawan dalam bekerja.

4. Kehadiran karyawan

Tingkat kehadiran karyawan menjadi ukuran dalam melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi kehadiran maka karyawan memiliki disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang dalam menjalin kerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehingga mencapai hasil yang maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, seperti dalam tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adha & Kasmari (2024)	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Temuan riset membuktikan kompensasi berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap



	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Sampel: 51 Responden Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group.
2	Ronalddo & Rizqi (2024) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Sampel: 72 Responden Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	1) Hasil penelitian pada variabel kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. 2) Lingkungan kerja terdapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. 3) Motivasi berpengaruh positif



			terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung.
3	Waskito, Tin, Bukhori (2023) Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta	Variabel Independen: Pelatihan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kompensasi (X4) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Sampel: 50 Responden Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



			<p>4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.</p>
4	<p>Junaidi, Muis, Andi Reni (2023)</p> <p>The Effect Of Work Environment And Leadership Style On Employee Performance Through Work Motivation at PT</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Work Environment (X1)</p> <p>Leadership Style (X2)</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Employee Performance</p> <p>Sampel:</p> <p>75 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif</p>



	PLN (Persero) UP2D Makassar	Regresi Linear Berganda	terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. 5. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Aprisa, Muis, Andi Reni (2023) The Influence Of Leadership, Work Environment, And Remuneration On Employee Performance Through Work Discipline At The Attorney's Office	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Stress Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Populasi: 97 Responden Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya secara signifikan dan positif mempengaruhi disiplin kerja.



	Of High Sulawesi		
6	Dunggio et. Al (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Sampel: 90 Responden Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. ATA Internasional Industri. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri.
7	Nuvriani & Nurmaysaroh (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak



	<p>Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara</p>	<p>Sampel: 33 Responden</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p>
8	<p>Chandra & Masman (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia</p>	<p>Variabel Independen: Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Sampel: 70 Responden</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>1) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Klasik Distribusi Indonesia.</p> <p>2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Klasik Distribusi Indonesia.</p>



9	<p>Aizah (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Pelatihan (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Kompensasi (X4)</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Sampel:</p> <p>50 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>1) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.</p> <p>2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.</p> <p>3) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.</p> <p>4) Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap</p>
---	--	--	---



			<p>variabel kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.</p> <p>5) Budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.</p>
10	<p>Jopanda (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Kompensasi (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media.</p> <p>2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh</p>



	Karyawan Pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta	<p>Sampel: 46 Responden</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3) Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.</p>
11	Rasdam, Alam, Andi Reni (2018) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi,	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Stress Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen:</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Adapun semangat kerja berpengaruh signifikan</p>



	<p>Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Kinerja Karyawan</p> <p>Sampel: 46 Responden</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memediasi semangat kerja.</p>
--	--	---	---

