

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan tidak dapat berjalan jika sumber daya manusia tidak mengambil bagian di dalamnya.¹ Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari semua tingkatan perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Hamali sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan pengorganisasian sumber daya. Menurut pendapat Hasibuan, sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²

Menurut Hariandja, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan selain modal.³ Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhannya sendiri dan masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lain.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi perusahaan, dan merupakan modal dasar suatu organisasi atau organisasi untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang

¹ Nuria Khusna, Skripsi: *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sunteak Alliance Jepara)*, (Semarang: UIN Walisongo, 2015), H 3.

² Malayu S.P Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi perkasa H 10.

³ Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, aGrasindo: Jakarta. H 2. Ditinjau pada 10 September 2021, from <http://www.academia.edu/384194>.

memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.⁴

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.⁵ Untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja dengan baik, maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.⁶ Untuk mendorong kinerja karyawan menjadi maksimal, diperlukan dukungan salah satunya kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷ Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui secara pasti besaran kompensasi yang akan diterimanya. Upah setiap orang harus ditentukan menurut pekerjaannya, untuk itu ia harus dibayar tidak kurang atau lebih dari apa yang telah dilakukannya. Menurut ajaran Islam upah diberikan segera setelah pekerjaan selesai. Upah sering disebut dengan istilah jaza' (pahala atau imbalan), menurut Sunan Ibnu Majah dalam kitab Ahkam no 2434:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Yang artinya: Dari Abdillah ibn Umar, ia berkata: “ Rasulullah bersabda: Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.”

⁴ Ayu Ulfa Ningsih, Skripsi: *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (Lonsum)*, (Makassar: Umm, 2019), H 1.

⁵ Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, H 231.

⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, H.547.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, H117.

Pemilik usaha (Mu'jir) wajib membayar upah kepada pekerja (Mustajir) yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Apakah dibayar secara harian, mingguan, bulanan atau lainnya. Islam mengajarkan untuk mempercepat pembayaran upah. Ditegaskan pula bahwa tidak boleh ada diskriminasi upah dalam pekerjaan yang sama, dan upah yang akan diterima seseorang disesuaikan dengan ikhtiar yang dilakukan dengan baik (sesuai prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan syariah/ketentuan).⁸

Besarnya kompensasi mencerminkan status dan jenjang jabatan seorang pegawai, apabila balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, kepuasan kerja juga semakin baik. Setiap karyawan memiliki minat yang berbeda ketika bergabung dengan suatu perusahaan. Bagi beberapa karyawan, harapan mendapatkan uang adalah alasan utama untuk bekerja, tetapi yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi melalui pekerjaan.⁹

Selain kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya, jika lingkungan kerja kurang nyaman akan meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat.¹⁰ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya di tempat kerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, temperatur, udara, pencahayaan, dll.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai permasalahan atau kendala yang menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Kendala yang muncul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan

⁸ Armansyah Waliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2017), BISNIS, Vol. 5, No. 2, H 267.

⁹ Albert Budianto, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant*, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 1, 2021, H 22.

¹⁰ Nuria Khusna, 2015, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*, Semarang: UINW, H 23.

berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja pegawai harus disikapi dengan baik karena baik buruknya kinerja pegawai sangat erat hubungannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Perusahaan yang menjadi lokasi penelitian yaitu PT. Tri Mega Gading Mas (PT.TGM), bergerak di bidang pengembang perumahan bersubsidi dan komersial di daerah Nganjuk. Didirikan oleh Bapak Triyanto S.T pada tanggal 17 November 2016. PT. memiliki 11 kavling proyek perumahan di kawasan Nganjuk dan beberapa kantor pemasaran yang juga terbagi sesuai dengan lokasi pembangunan perumahan. Setiap kantor diisi minimal 1 sampai dengan 2 orang, guna mengawasi progres pembangunan proyek, serta mengurus drafter jual beli, menyiapkan dokumen serah terima akad kredit jual beli rumah dengan bank yang bersangkutan dan mengurus administrasi pembayaran angsuran rumah sebelum disetorkan ke kantor pusat. PT. Tri Mega Gading Mas berkantor pusat di Desa Waung, Kandeg, Baron.¹¹

Pemberian kompensasi gaji di PT. Tri Mega Gading Mas ditentukan sesuai dengan jabatannya yaitu sebagai pegawai tetap dan pegawai lepas, untuk pegawai tetap gaji akan diberikan pada akhir bulan tanggal 30-31, dalam jangka waktu satu tahun bekerja akan ada peningkatan besaran gaji yang akan diterima oleh pegawai tetap, ada juga kompensasi bonus berupa unit rumah untuk direktur, dan pemasaran. Begitu juga dengan karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun juga akan mendapatkan bonus satu unit rumah.

Sedangkan untuk karyawan lepas, pembagian gaji dilakukan seminggu sekali tepatnya pada hari Sabtu dan dihitung berdasarkan kehadiran. Sedangkan bentuk kompensasi di luar gaji di PT. Tri Mega Gading Mas ada dua yaitu jika pegawai diberhentikan atau di PHK dengan catatan pegawai tersebut pegawai tetap maka mendapat uang pesangon, bagi pegawai yang mengundurkan diri diberikan hak gaji saja, tanpa pesangon. Namun untuk karyawan harian/freelancer tidak ada jaminan uang pesangon, karena statusnya borongan, perekrutannya melalui mandor, bukan dari perusahaan.¹²

¹¹ Wawancara dengan Triyanto S.T, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

¹² Wawancara dengan Triyanto S.T, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

PT. Tri Mega Gading Mas tidak memberikan asuransi kesehatan atau BPJS bagi karyawannya, namun ada jaminan uang pengobatan bagi pekerja lepas jika terjadi kecelakaan kerja. Jadwal libur di PT. Tri Mega Gading Mas ditetapkan pada hari minggu, untuk libur tanggal merah kantor tetap buka dan menunggu maksimal 2 orang pegawai tetap yang akan menerima uang lembur, namun untuk pegawai lepas yang masuk tetap akan absen tanpa tambahan uang lembur. Setiap bulan juga ada tunjangan tunai operasional untuk staf direktur dan karyawan tetap. Ada juga uang THR yang akan didapatkan di pertengahan bulan puasa.¹³

Kondisi lingkungan kerja di PT. Tri Mega Gading Mas mengutamakan sistem kekeluargaan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pimpinan dengan bawahannya agar sesama karyawan memiliki kedekatan, sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut kepada atasan, tetapi akan menimbulkan rasa saling menghargai satu sama lain. Walaupun kantor-kantor tersebut letaknya terpisah, namun hubungan antara sesama pegawai dan atasan sangat harmonis, pegawai saling mengarahkan dan membantu, setiap pegawai dapat saling belajar dan dapat mengatasi kekurangan yang harus dibenahi dan prestasi yang harus dipertahankan.¹⁴

Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT. Tri Mega Gading Mas. Kualitas kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kualitas perusahaan. Dari hasil observasi wawancara dengan Bapak Triyanto S.T selaku pendiri perusahaan diperoleh data yang menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 5 pegawai tetap dan juga 10 pegawai harian lepas, dan ditemukan bahwa penurunan kinerja dapat dilihat dari keterlambatan dalam pengerjaan laporan mingguan sehingga laporan yang seharusnya dibuat diserahkan pada hari Sabtu, diundur ke hari Senin, pengajuan ke Notaris tertunda, pembangunan selesai jauh dari target awal, jam istirahat yang

¹³ Wawancara dengan Direktur, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

¹⁴ Wawancara dengan Anwar, tanggal 20 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

seharusnya hanya 1 jam sering dimundurkan menjadi 2 jam, kurangnya daya tanggap karyawan dalam menjual unit perumahan semakin berkurang.

Kurangnya kepedulian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target kerja seperti indikator yang dikemukakan oleh Wilson Bangun.¹⁵ Berdasarkan hasil wawancara pada Juni 2022 diketahui bahwa penurunan kinerja pegawai antara lain disebabkan oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Dari hasil wawancara dengan Manajer dan pimpinan staf drafter (17 Juni 2022), ditemukan bahwa di beberapa lokasi kantor pemasaran dengan pengawasan terbatas, karyawan merasa bebas, dan seenaknya sendiri tanpa memikirkan target kerja yang harus dipenuhi.

Lingkungan kerja tanpa pengawasan dari pimpinan mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, banyak juga tukang yang santai, padahal mereka memiliki target pengembangan yang harus dicapai. Dari hasil observasi kondisi tempat kerja di kantor pemasaran merupakan unit-unit rumah yang disewakan sehingga setiap tahunnya akan berpindah-pindah yang membuat karyawan harus menyesuaikan diri dengan tempat yang baru lagi, dengan kantor yang diisi hanya dengan 1 karyawan menyebabkan karyawan merasa malas dan kesepian. Desain tempat kerjanya terdapat meja besar untuk informasi. Ada dua ruang kerja, namun ruang kerja yang lain sering kosong karena hanya untuk pimpinan PT ketika mampir ke kantor cabang. setiap bagian dan area belum direnovasi agar sesuai dengan desain tempat kerja saat ini.

Lingkungan kerja di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas memiliki ruang yang terbuka untuk staff sehingga tidak ada sekat untuk privasi. Ruang direktur juga terletak di bagian belakang di samping dapur umum, jadi akan canggung jika sudah waktunya jam istirahat sementara direktur masih tetap bekerja.¹⁶ Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi tidak nyaman yang

¹⁵ Wawancara dengan Triyanto S.T, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

¹⁶ Wawancara dengan Ninda dan Priskilla, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan suasana kerja seperti indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti.¹⁷

Masalah lain yang saat ini terjadi di PT. Tri Mega Gading Mas yaitu penundaan gaji bulanan. Kompensasi gaji semula diberikan pada akhir bulan, namun saat ini gaji diberikan dalam dua periode, dalam jangka waktu 3 bulan tepatnya dari bulan Februari sampai dengan Mei 2022, gaji diberikan pada akhir bulan berikutnya pada tanggal Tanggal 23, dan uang operasional tidak diberikan selama 4 bulan. Uang THR yang seharusnya diberikan di tengah bulan juga diundur hingga menjelang hari raya. Di sisi lain, perusahaan terus berupaya agar setiap minggunya selalu tepat waktu untuk memberikan kompensasi gaji kepada karyawan lepas, karena jika ditunda kemungkinan besar akan terjadi pemogokan, bahkan bangunan tempat tinggal juga akan mundur dari semula. sasaran.¹⁸

Peningkatan dan penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan faktor penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang tidak menarik akan mengakibatkan penurunan absensi dan pemogokan karyawan. Di PT. Tri Mega Gading Mas, kompensasi yang diterima karyawan masih di bawah standar UMR (Upah Minimum Regional) Nganjuk, dan waktu pemberian gaji juga jauh dari jadwal penggajian. Selain itu, lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mega Gading Mas dalam penelitian proposal skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan. Demikian penulis proposal penelitian ini berjudul “Pengaruh

¹⁷ Wawancara dengan Andi dan Larno, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk

¹⁸ Wawancara dengan Ninda dan Priskilla, tanggal 17 Juni 2022 di kantor pusat PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mega Gading Mas Nganjuk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan peneliti, maka rumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mega Gading Mas ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mega Gading Mas ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mega Gading Mas?

C. Tinjauan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mega Gading Mas.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mega Gading Mas.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Tri Mega Gading Mas.

D. Manfaat Penelitian

E. Secara teoritis

- a. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian ilmiah dibidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Dapat memberikan tambahan sumber literatur teoritis dan empiris dalam lingkup manajemen SDM yang berkaitan dengan pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Secara Praktis

a. Bagi Instansi Kerja dan Karyawan PT. Tri Mega Gading Mas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja yang dirasa kurang optimal akibat kemunduran penerimaan dan kondisi lingkungan yang kurang kondusif, serta mampu memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja sendiri sesuai dengan yang diharapkan.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literasi yang memungkinkan pembaca untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan, referensi ataupun sumber informasi khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penyusunan skripsi ini, penulis terlebih dahulu melakukan pencarian terhadap peneliti terdahulu agar dapat membantu dalam proses pengerjaan skripsi dengan judul dan latar belakang yang hampir sama.

Dari hasil penelusuran sebelumnya, didapatkan beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Pulung Aji Pamungkas dengan judul skripsi: “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran Kabupaten Magelang)”, Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode purposive

sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Persamaan peneliti terdahulu ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel bebas (Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaannya terletak pada variabel bebas, dimana peneliti sebelumnya menggunakan variabel (Motivasi) sedangkan peneliti saat ini meneliti tentang variabel (Lingkungan Kerja). Peneliti terdahulu meneliti karyawan pabrik tekstil pada PT. Pandatex Tempuran Kabupaten Magelang, sedangkan penelitian saat ini meneliti karyawan PT. Tri Mega Gading Mas yang bergerak di bidang developer perumahan. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di tahun 2023.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nur Safitri Mardalena dengan judul skripsi: “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana di Cabang Jalan SM Raja Medan”, tahun 2017,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kepribadian karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan*. Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 72 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *Random Sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja adalah 5.034, dengan nilai signifikansi 0.000, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki

¹⁹ Aji Pamungkas, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang)*, skripsi 2018.

pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. 2) Hasil uji t pada variabel kepribadian karyawan adalah 4.370, dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. 3) Uji koefisien determinasi (R²) untuk variabel X1 ,X2, adalah 0,798 yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepribadian karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.²⁰

Persamaan dari penelitian ini yakni menggunakan variabel bebas lingkungan kerja namun pada penelitian terdahulu variabel lingkungan kerja digunakan sebagai X1 sedangkan variabel kepribadian sebagai X2 sedangkan pada penelitian saat ini lingkungan kerja sebagai X2 sedangkan kompensasi sebagai X1. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 di PDAM Tirtana Cabang Jalan SM Raja Medan sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023 di PT. Tri Mega Gading Mas.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, oleh A.A Gede Kresnayana Pramana, dan Nyoman Sudharma, Jurnal tahun 2013.

Kinerja adalah suatu yang dianggap penting bagi organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi pastinya akan mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan akan mudah tercapai. Untuk itu hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja.

Variabel tersebut diteliti untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran dengan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya. Selain itu variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel

²⁰ Nur Safitri Mardalena, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana di Cabang Jalan SM Raja Medan*, skripsi 2017.

yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan terlihat dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai tertinggi.²¹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yakni terletak pada jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, sedangkan peneliti saat ini hanya menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 di LPD Desa Adat Jimbaran, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023 di PT. Tri Mega Gading Mas.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”, tahun 2013.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima.

Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.²²

Persamaan pada penelitian terdahulu yakni menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, namun

²¹ A.A Gede Kresnayana Pramana, dan Nyoman Sudharma, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal 2013.

²² Arta Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, skripsi 2013.

penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi pada X1 sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kompensasi. Penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 di Hotel Muria Semarang, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023 di PT. Tri Mega Gading Mas.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Darnita Leoni Saputri dengan judul jurnal yang ditulisnya: “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru” tahun 2018.²³

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kompensasi dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Diperoleh nilai r tabel pada alfa 5% (2-tailed) dengan ($df = n-2$) = $(25-2=23) = 0,396$. Dengan demikian maka diketahui r hitung ($0,836$) > r tabel ($0,396$) atau signifikansi ($0,000$) < $0,05$. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel X yang sama yaitu kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan, pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel namun pada penelitian sekarang menggunakan 3 variabel. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 di Hotel Grand Central Pekanbaru, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023 di PT. Tri Mega Gading Mas.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman. melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, misalnya penelitian. Oleh

²³ Darnita Leoni Saputri, *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru*, JOM FISIP Vol. 5 No. 1, 2018.

karena itu, definisi ini disebut juga definisi kerja karena digunakan sebagai pedoman untuk melakukan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu. Pengertian ini disebut juga pengertian subyektif karena disusun berdasarkan keinginan orang yang akan melakukan pekerjaan. Menurut Nani Darmayanti, Definisi Operasional adalah rumusan tentang ruang lingkup serta ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan dan penelitian suatu karya ilmiah.²⁴ Berikut definisi operasional variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel bebas, variabel yang berdiri sendiri yang tidak dapat dipengaruhi oleh variable lain.

X1 - Kompensasi: Imbalan yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang diterima pada waktu relatif tetap dan sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing karyawan.

X2 - Lingkungan Kerja: Menurut Sutrisno, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi, tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Variabel terikat, variabel yang dipengaruhi variabel bebas

Y - Kinerja Karyawan: Menurut Hasibuan, mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

²⁴ Widjono Hs, *Bhs Ind Mt Kulh Pngemb Kepri DiPT (Rev)*, Indonesia: Grasindo, 2007. H 120.