BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Menurut Mangkunegara (2015:83): "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding". Menurut Rivai (2015:714): "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Kompensasi bida dipahami juga sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:118). Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, dalam Widodo, 2016:155).

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi menurut Fedri dan Riyani (2018) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

2. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi pada karayawan dalam perusahaan memiliki tujuan tertentu, menurut Hasibuan (2016:120) tunjuan dari pemberian kompensasi khususnya kompensasi finansial adalah untuk:

a. Ikatan Kerjasama; dengan adanya kompensisasi akan terjadi ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan, dimana keduanya akan saling memenuhi hak dan tanggungjawabnya dengan baik.
b. Kepuasan kerja; sebagai balas jasa kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang mereka dapat.
c. Pengadaan efektif; jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
d. Motivasi, yaitu akan mempermudah pihak perusahaan untuk memberikan motivasi karyawannya.
e. Stabilitas karyawan; dengan prinsip yang adil dan layak, konsistensi yang kompetitif, maka kompensasi akan menjamin adanya stabilitas karyawan.
f. Disiplin; kompensasi juga akan dapat memperbaiki kedisiplinan karyawan saat bekerja.
g. Pengaruh Serikat Buru; dengan adanya kompensasi, karyawan tidak akan terpengaruh isu-isu yang dibawa dari luar seperti halnya isu para serikat buruh, sehingga karyawan konsentrasi pada pekerjaannya.
h. Pengaruh Pemerintah; jika dalam melakukan program kompensasi sesuai dengan undang-undang peruburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun fungsi dari kompensasi Menurut Martoyo dalam Hernita (2015) adalah sebagai berikut:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127-129) antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
   Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
   Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
d. Produktivitas Kerja Karyawan
   Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

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

f. Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

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

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

i. Kondisi Perekonomian Nasional

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

karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

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

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

4. Indikator Kompensasi

Untuk mengukur sebuah kompensasi, menurut Kadarisman dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018:121) setidaknya bisa dilakukan melalui beberapa indikator yaitu:

a. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan pemberian sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Bentuk balas jasa yang berupa bayaran (uang) yang diterima oleh karyawan biasanya disebut gaji. Upah atau gaji ini biasanya diberikan oleh perusahaan secara teratur seperti bulanan, tiga bulanan, semesteran, ataupun tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja atau *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.. Insentif ini adalah imbalan langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang

ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan yang terikat dengan besar kecilnya tugas, tanggungjawab serta jabatan yang mereka emban. Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.1.2 Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Supervisi atau pengawasan adalah proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan organisasi dan standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilaksanakan oleh orang yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bidang yang disupervisi. Dalam struktur organisasi, supervisi biasanya dilakukan oleh atasan terhadap bawahan atau konsultan terhadap pelaksana. Dengan supervisi, kegiatan yang dilakukan diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi, tidak menyimpang, dan menciptakan hasil (produk) seperti yang diinginkan (Keliat, 2010).

Menurut Hermawan dkk (2018) supervisi atau atasan adalah pekerjaan di level tingakat pertama suatu organisasi dan fokus pada pemberian semangat pekerja unit untuk dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Supevisi adalah sebuah proses, yang dilakukan hanya oleh orang yang memiliki kewenangan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai peraturan yang ada atau tidak. Fungsi supervis sebagai kegiatan pembinaan dan peningkatan efektifivitas, efisiensi, produktivitas dan disiplin.

Supervisi adalah tindakan observasional personal sesuai dengan fungsi dan aktifitasnya, menjalankan kepemimpinan dalam proses

bekerja (Huber, 2006). Supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai (Yaslis, 2003). Menurut Swansburg & Swansburg (1999) supervisi adalah suatu proses kemudahan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Menurut Sitorus & Panjaitan (2011) supervisi adalah memberikan bantuan, bimbingan/pengajaran, dukungan pada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kebijakan dan prosedur, mengembangkan keterampilan baru, pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaannya sehingga dapat melakukannya lebih baik. Sementara itu, Kron & Gray (dalam Arwani, 2005) mengartikan supervisi sebagai kegiatan yang merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai dan mengevaluasi secara berkesinambungan anggota secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota. Supervisi dalam konteks pegawai PT Jasa Raharja sebagai suatu proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber (*resources*) yang dibutuhkan pegawai PT Jasa Raharja dalam rangka menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PRO PATRIA

2. Tujuan Supervisi

Supervisi bertujuan mengusahakan lingkungan dan kondisi kerja seoptimal mungkin termasuk suasana kerja di antara staf, dan memfasilitasi penyediaan alat-alat yang dibutuhkan baik kuantitas maupun kualitas sehingga memudahkan untuk melaksanakan tugas. Lingkungan kerja harus diupayakan agar staf merasa bebas untuk melakukan yang terbaik yang dapat dilakukan staf.

Tujuan supervisi menurut Sitorus & Panjaitan (2011) :

a. Mengorientasikan, melatih, membimbing staf sesuai kebutuhan dan mengarahkan untuk menggunakan kemampuan dan mengembangkan keterampilan baru.
b. Memfasilitasi staf untuk mengembangkan dirinya.

c. Menolong dan mengarahkan staf untuk meningkatkan minat, sikap dan kebiasaan yang baik dalam bekerja.
d. Memberikan bimbingan langsung kepada staf dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
e. Mendorong dan meningkatkan perkembangan profesional secara terus menerus dan menjamin standar asuhan.

Sedangkan menurut Suarli & Bachtiar (2013) menyebutkan tujuan supervisi:

a. Menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat, dalam arti lebih efektif dan efesien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai dengan memuaskan.
b. Pemberian bantuan, bimbingan/pengajaran, dukungan pada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kebijakan dan prosedur, mengembangkan keterampilan baru.
c. Memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan seharusnya.

3. Indikator Supervisi

Menurut Hermawan (2018) indikator-indikator Supervisi atau atasan, yaitu:

a. Keteladanan
   Hal yang dapat ditiru atau dicontoh.
b. Pengarahan
   Proses menuntun kegiatan-kegiatan para anggota organisasi kearah yang tepat.
c. Mengendalikan
   Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peratuaran perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
d. Pemberian Umpan Balik
   Pemberian informasi tentang baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Robbins (2015) "Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya, keributan dan faktor - faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi". Pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang, dikemukakan oleh Robbins (2015) dimana menurutnya lingkungan kerja itu adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu.

Dari pendapat ahli tersebut, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah merupakan keadaan fisik dan non fisik disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, musik, sirkulasi udara, kebisingan *lay out* dan sebagainya dimana keberadaannya dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan dari para karyawan serta berpengaruh terhadap tugas dan aktifitas yang dibebankan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa jenis lingkungan kerja antara lain :

a. Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas menurut Moenir (2015) adalah : "Segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan".

Dari definisi diatas, maka yang termasuk didalam fasilitas adalah:

1) Fasilitas alat kerja

   Seseorang guru tidak dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alatkerja. Yang merupakan alat kerja adalah segala sesuatu atau semua benda atau barang yang berfungsi langsung dalam produksi.

2) Fasilitas perlengkapan

   Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas social

   Merupakan sesuatu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial.Misalnya dapat berupa fasilitas klinik pengobatan. Nitisemito (2015) juga mengemukakan bahwa setiap Lembaga / instansi bilamana memungkinkan hendaknya selalu berusaha menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan-karyawannya. Sehingga apabila dengan fasilitas yang ada tersebut ternyata mampu menambah kesenangan para karyawannya maka berarti semangat dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan.

   Dari pendapat seperti yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perlengkapan dan fasilitas merupakan bagian dilingkungan kerja yang menunjang secara langsung proses bekerja maupun tidak langsung tetapi berfungsi memperlancar dalam pekerjaan dan apabila pekerjaan berjalan dengan lancar sesuai denga prosedur yang ada di perusahaan maka dapat diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

4) Suasana Kerja (*Nonphyisicial Working Environtment*)

   Suasana kerja karyawan yang baik sangat menguntungkan bagi lembaga didalam usaha mencapai efektifitas kerja

lembaga.Suasana kerja yang baik tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara benar dan baik, hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2016) bahwa : "Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik banyak menimbulkan kerja yang baik pula"

Dari pendapat ini dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja tergantung pada bentuk organisasi. Penyusunan organisasi yang kurang baik akan menimbulkan kesimpangsiuran tugas.Dan tanggunng jawab masing-masing individu atau bagian. Dijelaskan oleh Sarwoto (2016) bahwa "Suasana kerja yang kurang baik misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas,saluran kerja yang tidak baik mengurangi kemungkinan seseorang bekerja dengan baik".

5) Lingkungan Tempat Kerja *(Physical Working Environment)*

Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi yang membosankan dan lelah. Sebaliknya bahwa lingkungan kerja yangakan mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi menurun karena karyawan merasa terganggu dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto (2016) mengemukakan lingkungan tempat kerja yang baik yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja yaitu :

1) Tata ruang kerja yang tepat
2) Cahaya dalam ruangan yang tepat
3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat
4) Suara yang tidak menganggu konsentrasi

Menurut Manullang (2016) bahwa peralatan yang baik,ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap mara bahaya,ventilasi yang

baik,penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat menambah prestasi kerja,tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja. Lebih lanjut Manullang (2016) mengatakan bahwa ada tujuh hal tentang faktor-faktor lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1) Pewarnaan
2) Kebersihan
3) Pertukaran udara
4) Peneragan
5) Musik
6) Keamanan
7) Kebisingan

3. Faktor-Faktor dalam Lingkungan Kerja

Faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja perusahaan menurut Manullang (2016) adalah sebagai berikut :

a. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas dalam suatu operasional lembaga sangat diperlukan yang berfungsi dan berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung dalam suatu pekerjaan meliputi:

1) Fasilitas alat kerja

Alat kerja merupakan semua benda yang berfungsi langsung dalam proses bekerja.

2) Fasilitas perlengkapan

Perlengkapan adalah semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menghasilkan, melainkan berfungsi untuk memperlancar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas klinik pengobatan

Pengobatanyang diberikan kepada karyawan, sehubungandengan aktivitas bekerja, yaitu mendirikan klinik pengobatan sendiri.

4) Fasilitas kamar kecil

Fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa penyediaan kamar kecil, sehubungan dengan lama jam kerja.

5) Fasilitas kantin

Fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa penyediaan tempat makan dan minum.

b. Suasana Kerja

Dalam mengefektifkan kerjalembaga perlu ditunjang suasana kerja yang baik yang tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja meliputi :

1) Pembagian kerja

Penjabaran tugas yang dilakukan atau dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi nantinya akan bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas tertentu bukan keseluruhan tugas.

2) Wewenang

Merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu.Pada umumnya apabila seseorang diberikan pekerjaan tertentu maka orang tersebut akan diberi otoritas untuk melaksanakannya.

3) Tanggung jawab

Kewajiban untuk melaksanakan aktivitas –aktivitas kegiatan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya. Tanggung jawab timbul apabila seseorang memiliki otoritas untuk melaksanakan pekerjaannya.

4) Pengawasan kerja

Pengawasan terhadap aktivitas kerja pada karyawan dapat meningakatkan kualitas kerja pada karyawan,karena dengan suatupengawasan tidak timbul apabila aktivits-aktivitas

negative atau aktivitas yang tidak perlu dilakukan karyawan terjadi.

5) Komunikasi ditempat kerja

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan atau berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan dapat dipahami.Dalam kehidupan organisasi,para anggota organisasi tidak mungkin hidup terisolasi baik dengan rekan kerjanya maupun lingkungan.Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Fungsi komunikasi merupakan sarana memadu aktivitas yang terorganisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi dengan segala seginya merupakan hal yang sangat untuk mendapat perhatian dari seluruh anggota organisasi baik dari tingkat palaksanaan maupun tingkat pimpinan.

c. Lingkungan Tempat Kerja

Suatu keadaan lingkungan tempat kerja dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi :

1) Pewarnaan

Pengaturan warna dalam ruangan tempat kerja perlu diperhatikan.Warna yang sesuai dan menyenangkan dalam arti ruangan kerja kelihatan segar,terang dan bersih sehingga karyawan senang berada dalam ruang kerjanya.

2) Penerangan

Pengaturan penerangan dapat meliputi daya penerangan dan letak penerangan sehingga untuk pengaturannya diusahakan tidak langsung mengenai mata yang menyebabkan silau dan daya terangnya mencukupi dalam arti tidak terlalu terang atau redup.

3) Keamanan

Keamanan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mencegah dan memelihara keselamatan karyawan dari kecelakaan kerja.

4) Kebersihan

Dalam masyarakat umum dikenal dengan adanya ungkapan" kebersihan pangkal kesehatan dan kebersihan sebagian dari iman". Hal ini menunjukan bahwa kebersihan adalah merupakan hal yang penting bagi manusia baik secara individu maupun kelompok.Demikian juga lembaga hendaklah menjaga kebersihan lingkungan kerjanya,karena kebersihan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.

5) Pertukaran udara

Udara dalam ruangan kerja harus ada suatu pergantian karena akan menjaga kelembaban suhu dalam ruangan kerja sehingga udara dalam ruangan tidak pengap.Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja para karyawan dalam perusahaan dan perusahaan harus benar-benar memperhatikan secara serius lingkungan kerja dalam menunjang kelangsungan perusahaan.

6) Musik

Untuk mengurangi kejenuhan dan kepenatan dalam bekerja seringkali perusahaan memperdengarkan alunan musik kepada para pegawainya. Musik yang mengalun akan menimbulkan suasana tersendiri bagi yang mendengarnya sebab musik akan berpengaruh pada kejiwaan seseorang.Musik yang diperdengarkan hendaknya dipilih yang menyenangkan dan diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan lebih baik tanpa musik sama sekali karena justru akan berpengaruh negative terhadap pekerjaan.

Sebaliknya jika musik yang diperdengarkan menyenangkan, akan menimbulkan suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
c. Sirkulasi udara di tempat kerja
d. Musik di tempat kerja
e. Keamanan di tempat kerja

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuaan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Hasibuan (2016: 219) "bahwa motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Mangkunegara (2017:94) bahwa "motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal". Menurut Wilson Bangun (2012:312) "motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur".

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong untuk seseorang, dalam hal ini karyawan agar melakukan suatu hal, terutama melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*) (Gomes, 2003: 180).

3. Indikator Motivasi kerja

Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

a. Motivasi internal
   1) Tanggung jawab.
   2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
   3) Memiliki tujuan yang jelas danmenantang.
   4) Ada umpan balik atas hasilpekerjaannya.
   5) Memiliki rasa senang dalambekerja.
   6) Selalu berusaha mengungguli oranglain.
   7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Motivasi eksternal
   1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
   2) Senang memperoleh pujian dari apa yangdikerjakannya.
   3) Bekerja dengan ingin memperolehinsentif.
   4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman/atasan.

Sementara itu, indikator motivasi berdasa pendapat Wibowo (2014) yaitu :

a. Kebutuhan untuk berprestasi, meliputi :
    1) Target kerja
    2) Kualitas kerja
    3) Tanggung jawab
    4) Risiko
b. Kebutuhan memperluas pergaulan, meliputi :
    1) Komunikasi
    2) Persahatan
c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan meliputi :
    1) Pemimpin
    2) Duta perusahaan
    3) Keteladanan

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai (*Employee Performance)*

Kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri dari beberapa faktor dan bukan sebagai hasil dalam sekejap. Jika kita ingin mengatur kinerja, kita harus mengatur tindakannya. Prestasi adalah sebagai hasil akhir dari sesuatu yang akan mengikuti dari bagaimana kita mengatur proses tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017). Hasibuan (2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhhan serta waktu. Simanjuntak dalam Widodo (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017)kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpukan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau *output* yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja seperti yang diharapkan perusahaan, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki semangat kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

2. Pengukuran Kinerja (*Performance)*

Dalam fungsi manajemen, bila suatu misi telah dituangkan dalam berbagai jenjang perencanaan, maka tindakan selanjutnya adalah melaksanakan sesuai dengan arah dan tujuan yang akan dicapai. Proses pelaksanaan memerlukan pengawasan dan pengawasan itu dilakukan dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Cascio (2015) mendefinisikan *performance appraisal* sebagai "*…the systematic description of the job relevant strengths and weaknesses of an individual or a group".* Sedangkan Simamora (2015) penilaian *performance* adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian *performance* mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.

Definisi lain yang di kemukakan Dessler (2015), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan
b. Keluaran, Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
c. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
d. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disisplin, dapat dipercaya/diandalkan
e. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

Definisi-definisi tersebut secara umum menggambarkan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah proses dimana perusahaan menilai secara formal kinerja karyawannya. Hal ini juga ditekankan dalam beberapa definisi tersebut adalah standar penilaian dan umpan balik dari karyawan yang dinilai.

3. Indikator Kinerja Karyawan (*Employee Performance)*

Indikator kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel (dalam Aini, 2013) antara lain yaitu:

a. *Quality*

   Tugas-tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai standar mutu perusahaan

b. *Quantity*

   Tugas-tugas yang dikerjakan, dapat diselesaikan sesuai jumlah unit standar perusahaan

c. *Timelines*

Tugas-tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. *Interpersonal impact*

Menjaga harga diri dan kerjasama antar pekerja

e. *Needs for supervision*

Tugas-tugas dapat dikerjakan secara baik, meskipun tanpa adanya pengawasan

f. *Cost-effectiveness*

Tugas–tugas dapat dilakukan semaksimal mungkin, dengan memanfaatkan sumber daya yang seminimal mungkin

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Amir (2017) "Pengaruh Supervisi dan Kompensasi terhadap Kinerja yang di Mediasi Variabel Motivasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Maumere Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :
   1) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Maumere.
   2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Maumere.
   3) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Maumere.
   4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Maumere.
   5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Maumere.
   6) Peran Motivasi sebagai mediasi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Maumere.
   7) Peranan motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Maumere. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis Jalur (path analysis) yang merupakan penerapan regresi berganda dengan menggunakan diagram jalur sebagai panduan uji t pengujian hipotesis

sebagai dasar pengambilan keputusan dalam menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari ketergantungan penelitian dan variabel bebas.

8) Rini dkk (2014) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang)

   Penelitian ini dilakukan di PT Duta Oktan Semesta Palembang. Penelitian ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis regresi dua dapat dilakukan sehingga analisis jalur ditemukan bahwa variabel motivasi menjadi variabel intervening berdasarkan perhitungan koefisien standar untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan sebesar 48,1% lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 24,3%.

9) Wijaya (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening”

   Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). Disiplin kerja diukur melalui taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya. Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Motivasi diukur melalui kebutuhan akan berprestasi, kekuasaan dan berkehidupan sosial.

Kinerja karyawan diukur melalui kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng sebanyak 279 karyawan dengan 74 karyawan dijadikan sampel penelitian yang diperoleh menggunakan metode probability sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan progam Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

10) Mundakir & Zainuri (2018) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening"

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan sampel sebanyak 162 pegawai. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Uji statistik dan pengolahan data dilakukan menggunakan SEM Analythic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11) Susanto "Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang"

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjamdi Kota Palembang. Penelitian dilakukan terhadap 100 respondent dari populasi 130 Karyawan. Uji kuesioner juga dilakukan terhadap 30 respondent sebelum penelitian dilakukan. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur : Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel eksogen dan Motivasi Kerja sebagai variabel endogen. Struktur terdiri dari: Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja sebagai variabel eksogen dan Kinerja sebagai variabel endogen.Hasil Penelitian menunjukan (1) padasub-struktur pertama bahwaKepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjamdi Kota Palembang, namun secara parsial hanya kepemimpinan yang berpengaruh positif dansignifikan (2) pada struktur utama bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.Dari hasil analisis pengaruh langsung, maupun tidak langsung dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja. variable kompensasi memiliki efek langsung yang lebih dominan dari pada melalui variabel motivasi kerja, sebaliknya variabel kepemimpinan memiliki efek tidak langsung yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja, yaitu harus melalui variabel motivasi kerja.

12) Prabhawa (2014) "Pengaruh Supervisi, Provesionalisme, dan Komunikasi dalam Tim pada Kinerja Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Bali"

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim pada kinerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan berbentuk angka-angka. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan menghasilkan jumlah sebanyak 63 responden. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa variabel supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil Penelitian ini adalah 1) supervisi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, 2) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, 3) komunikasi dalam tim berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, 4) supervisi, profesional, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

13) Hadhiansyah (2016) "Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Kutowinangun 7 Salatiga"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. pengaruh supervisi terhadap kinerja guru;
2. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru;
3. pengaruh supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan regresi linier berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 14 orang. Pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, terlihat dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas, thitung yakni 5,603.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, terlihat dari Nilai sig yang lebih besar dari nilai probabilitas, thitung yakni 0,513.
3. Supervisi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerga guru, sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

14) Aprida dkk (2020) "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Populasi penelitian ini adalah guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebanyak 104 orang yang digunakan untuk sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan skala likert, dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 22.0 dan Manual. Penelitian ini menemukan bahwa 1) ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini 3) ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termaksud variable variabel pada penelitian ini.

15) Josephine dan Harjanti (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan populasi yang digunakan sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh dan dianalisis dengan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

16) Wulan (2019) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Palma Nugraha. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor regional PT. Bima Palma Nugraha dengan sampel sebanyak 86 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampling yaitu simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis

menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

17) Ingsiyah dkk (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah"

    Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pusri Palembang, PPD Jateng, (2) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pusri Palembang, PPD Jateng, dan (3) lingkungan kerja pada motivasi kerja karyawan di PT. Pusri Palembang, PPD Jateng. Penelitian ini adalah metode survei dengan kuesioner, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT. Pusri Palembang, PPD Jateng. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel yang paling dominan yang secara positif mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa 0,46 atau 46% variabel independen adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Itu berarti bahwa 46% motivasi kerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sedangkan 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

18) Astuti & Kurnia (2020) "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)"

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang sebanyak 80 responden. Berdasarkan pengumpulan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling diperoleh sebanyak 54 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

19) Nguyen, Handi, dan Mahaputra (2020)"Factors That Influence Employe Performance : Motivation Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievment, Competence and Compensation (A Studi of Human Resource Managemnet Literature Studies"

Penelitian ini merupakan penelitian studi literut atau studi pustaka yang akan mengkaji Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Prestasi Kerja, dan Kompensasi, yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini mengkaji hasil penelitian dari sejumlah jurnal ilmiah kemudian menysunnya, untuk membuat kesimpulan atas sejumlah hpotesis yang diajukan dalam peneitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa yaitu: 1) Motivasi Kerja memiliki hubungan dan mempengaruhi Kinerja Pegawai;2) Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan;3) Pekerjaan

lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan;4) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 5) Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai;6) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 7) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

20) Lee dan Kusumah (2020) "Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable"

Penelitian ini menguji pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan dengan pekerjaan motivasi sebagai variabel intervening.Penelitian dilakukan di PT FAA, sebuah perusahaan di industri kehutanan dan pemasok bahan baku kayu untuk pulp dan kertas industri manufaktur di Riau, Indonesia.Kuesioner dibagikan kepada 112 karyawan.Hasil mengungkapkan pengaruh langsung dari koefisien jalur antara supervisi dan motivasi kerja.Pengawasan memiliki dampak positif langsung terhadap motivasi kerja dengan koefisien 0,321.Selanjutnya, menilai pengaruh langsung dari jalur kooefisien antara supervisi pada kinerja karyawan latihan langsung dampak positif sebesar 0,683.Koefisien jalur pengaruh tidak langsung supervisi pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja positif pada 0,692.Di dalam Kesimpulannya, pengaruh tidak langsung lebih signifikan daripada pengaruh langsung.

21) Shidiqqi dan Tangem (2018) *"Impact of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh"*

Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi efek yang dapat diciptakan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi pada karyawan. kinerja dalam konteks industri Asuransi Bangladesh. Dalam penelitian ini, pada tahap pertama, kuesioner terstruktur adalah dikembangkan dengan menggunakan skala Likert 5 dan diterapkan pada 150 responden, yang saat ini bekerja di berbagai posisi asuransi perusahaan Bangladesh. Kemudian pada tahap kedua, pemodelan persamaan struktural telah diterapkan pada data yang

dikumpulkan. Penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Studi ini dapat secara signifikan berkontribusi pada perekrut sumber daya manusia dari organisasi keuangan yang berbeda, terutama yang asuransi, seperti yang jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat.

UNIVERSITAS NAROTAMA
PRO PATRIA
SURABAYA