

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUTHRIE JAYA
INDAH ISLAND RESORT**

SKRIPSI



Oleh
Dionisius Advent Subangun
160910371

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FALKULITAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUTHRIE JAYA
INDAH ISLAND RESORT**

SKRIPSI



Oleh
Dionisius Advent Subangun
160910371

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FALKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dionisius Advent Subangun

NPM : 160910371

Falkultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Progam Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUTHRIE JAYA INDAH ISLAND RESORT

Merupakan hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan-perundang undangan yang berlaku.

Demikin pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam 19 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,

Dionisius Avent Subangun

160910371

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GUTHRIE JAYA
INDAH ISLAND RESORT**

SKRIPSI

**Untuk mengetahui salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Dionisius Avent Subangun
160910371**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 19 Februari 2020

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki tujuan mencapai laba, sehingga perusahaan harus memiliki pemimpin dan karyawan yang dapat bekerja sama untuk mencapai puncak dari target laba yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Guthrie Island Resort dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel adalah 120 responden yang merupakan karyawan PT Guthrie Island Resort. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi analisis (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan program perangkat lunak SPSS. Dari hasil uji t dan uji F, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap PT Guthrie Island Resort. Hasil pengujian nilai R Square sebesar 0,535 menunjukkan bahwa 54,3% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The company is an organization that has the goal of achieving a profit, so the company must have leaders and employees who can work together to reach the peak of the profit target that has been set by the company. The purpose of this study was to determine the existence of a significant influence between compensation and work environment on employee performance at PT Guthrie Island Resort with saturated sampling techniques so that the number of samples is 120 respondents who are employees of PT Guthrie Island Resort. Data collection methods are questionnaires. Data quality test in this study uses the validity and reliability test, the classic assumption test and the influence test in this study using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R²), while the hypothesis testing in this study uses (t test) and (F test) by using the SPSS software program. From the results of the t test and F test, it can be concluded that compensation has an effect on employee performance, work environment has an effect on employee performance and simultaneously compensation and work environment on employee performance have a significant effect on PT Guthrie Island Resort. R Square test results of 0.535 indicate that 54.3% of employee performance can be explained by the compensation variable (X1) and work environment (X2). While the remaining 45.7% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords: *compensation; work environment; employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang telah selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Seluruh teman – teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik – NYA, Amin.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
HALAMAN JUDUL	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis (Keilmuan)	10
1.6.2 Manfaat Peraktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Teori Dasar.....	12
2.1.1 Kompensasi.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.1.1.2 Standar Kompensasi.....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	14
2.1.1.4 Manfaat Kompensasi.....	15
2.1.1.5 Indikator Kompensasi	16
2.1.2 Lingkungan kerja	17

2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.2.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.1.2.3	Macam Macam Lingkungan Kerja.....	20
2.1.2.4	Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3	Kinerja Karyawan	21
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.3.2	Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.3	Peningkatan Kinerja Karyawan	24
2.1.3.4	Metode Penilaian Kinerja.....	25
2.1.3.5	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.1.3.6	Indikator Kinerja.....	29
2.2.	Hubungan Antar Variabel	30
2.2.1	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja	30
2.2.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.3	Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	31
2.3.	Penelitian Terdahulu	32
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1.	Desain Penelitian	37
3.2.	Operasional Variabel.....	37
3.2.1	Variabel Independen	38
3.2.1.1	Kompensasi.....	38
3.2.1.2	Lingkungan Kerja	39
3.2.2	Variabel Dependen.....	39
3.2.2.1	Kinerja Karyawan	39
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	42
3.4.	Teknik Pengambilan Data.....	42
3.5.	Metode Analisis Data.....	44

3.5.1	Analisis Deskriptif	44
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	45
3.5.2.1	Uji Validitas	45
3.5.2.2	Uji Realibilitas	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	47
3.5.3.2	Uji Multikolineritas.....	48
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.5.4	Uji Pengaruh	50
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.5.4.2	Analisis Koefesien Determinasi (R^2)	50
3.5.5	Uji Hipotesis	51
3.5.5.1	Uji t	51
3.5.5.2	Uji F	52
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		54
4.1.	Hasil Responden	54
4.1.1	Profil Responden.....	54
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.1.2	Profil Responden BerdasarkanUsia.....	55
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	56
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Kompensasi (X1).....	57
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	58
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y1)	59
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	60
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	60
4.1.3.2	Hasil Uji Realibilitas.....	62
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	62
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolineritas	65

4.1.4.3	Hasil Uji Heterokedastistas	66
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	67
4.1.5.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.1.5.2	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	69
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	70
4.1.6.1	Hasil Uji T (Parsial)	70
4.1.6.2	Hasil Uji F (Simultan).....	71
4.2.	Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1.	Kesimpulan	75
5.2.	Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaji Karyawan PT Guthrie Jaya Indah Island Resort	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 3.3 Range Validitas	46
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 3.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	51
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian	53
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Rentang Skala.....	57
Tabel 4.5 Respon Terhadap Kompensasi	57
Tabel 4.6 Respon Terhadap Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.7 Respon Terhadap Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas	62
Tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial)	70
Tabel 4.17 Hasil Uji F	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram.....	63
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Regression	64
Gambar 4.3 Scatter Plot.....	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas	46
Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda	50
Rumus 3.3 Uji T	52
Rumus 3.4 Uji-F.....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan organisasi yang mempunyai tujuan untuk mencapai suatu keuntungan, maka perusahaan harus mempunyai pemimpin dan karyawan yang dapat bekerja sama untuk mencapai puncak target keuntungan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal sangat penting untuk mengoperasikan perusahaan baik dari pimpinan yang mempunyai pangkat tertinggi atau pekerja yang mempunyai pangkat terendah. Perusahaan yang mampu bersaing dalam suatu bisnis jasa atau produk harus mampu dalam menanamkan modal baik modal dalam perusahaan dan modal luar perusahaan agar mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi.

Sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan mengelola perusahaan dan mengoperasikan suatu peralatan yang ada di perusahaan tersebut. Penempatan kerja karyawan di suatu perusahaan yang biasanya berdasarkan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memilih sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi dan kemampuan yang baik akan menempati jabatan yang tinggi. Begitupun sebaliknya dimana pendidikan yang rendah dan kemampuan yang rendah akan mempunyai jabatan yang rendah.

Perusahaan membutuhkan lokasi yang strategis untuk memasarkan jasa atau produk. Perusahaan juga wajib mempunyai pendukung diantaranya bangunan, mesin, dan hal lainnya yang mendukung perusahaan yang beroperasi sebagai mestinya. Perusahaan yang ingin mendapatkan keuntungan maka harus bisa

menanam modal untuk mendanai perusahaan melalui kebutuhan-kebutuhan perusahaan. Pemimpin dan karyawan perusahaan lainnya harus mempunyai keinginan berkembang dan maju, maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya bekerja dengan maksimal. Perusahaan bisa mendapatkan karyawan dan karyawan yang bekerja secara maksimal dengan cara memberikan hak-hak karyawan yang memang seharusnya perusahaan berikan seperti kompensasi yang cukup dan lingkungan kerja yang baik. Perusahaan banyak yang mengenyampingkan Kompensasi dan lingkungan kerja terkadang pemahaman seorang pemimpin hanya mementingkan keuntungan perusahaan tetapi tidak pernah memikirkan karyawannya yang kurang sejahtera dan sehat karena kompensasi yang kurang dan lingkungan yang kurang baik atau kotor.

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang bermamfaat bagi karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar dalam melayani tamu semakin meningkat bahkan mampu membuat tamu tersebut nyaman saat mendatangi perusahaan yang akan membuat perusahaan mendapatkan banyak keuntungan dari para tamu. Kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana kompensasi yang karyawan harapkan dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-harinya, ketika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang penuh terhadap karyawannya maka secara tidak langsung karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang baik dan loyalitas yang baik pula, akan tetapi masih banyak perusahaan yang tidak pernah memikirkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya di perusahaan, Bahkan menganggap remeh terhadap pemberian kompensasi (Yani, 2012: 139).

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi secara langsung yaitu gaji atau upah: Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan. Sedangkan Upah merupakan sebuah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Kompensasi secara tidak langsung yaitu: insentif yang didapatkan berdasarkan kinerja bagus, bonus merupakan tambahan gaji yang didapatkan karyawan karena kinerja yang sangat memuaskan, jaminan kesehatan merupakan tambahan fasilitas atau perlindungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan, jaminan hari tua yang didapatkan pada akhir kontrak karyawan tersebut, dan penghargaan ketika karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal tanpa ada kesalahan dan kekurangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Nitisemito dan Arida, 2012: 3) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang berbentuk ifentaris, hubungan antar karyawan bahkan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan dimana lingkungan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan suatu perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan kinerja

yang baik pula. Ketika karyawan melakukan kinerja yang baik maka keuntungan-keuntungan yang di harapkan perusahaan akan tercapai.

Lingkungan kerja yang di maksud adalah lingkungan tentang hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan pemimpin manajemen, lingkungan kerja yang bersih dan area lingkungan kerja lainnya. Seorang pemimpin perusahaan harus memantau keharmonisan antar karyawannya. Karyawan akan merasa nyaman bekerja dan tidak akan melakukan pelanggaran di perusahaan apabila seorang pemimpin mampu beradaptasi dan komunikasi dengan baik kepada karyawannya. Ketika seorang pemimpin memberikan lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong karyawan tersebut melakukan kinerja dengan baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas atau kinerjanya. Perusahaan harus dapat menjaga karyawan sehingga tidak turnover dengan caramemberikan kompensasi dan lingkungan yang baik sehingga tidak berdampak terhadapkinerja karyawanperusahaan.

Kinerja adalah sebuah pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut baik itu berupa barang dan jasa kinerja yang maksimal akan membuat perusahaan berkembang bahkan mendapatkan suatu target yang sudah di konsepkan dan ditentukan bahkan dalam bisnis output atau jasa sering ditemukan perusahaan tersebut bisa mendapatkan keuntungan yang jauh lebih besar dari target dimana perusahaan seharusnya memberikan suatu loyalitas terhadap karyawannya baik secara langsung dan tidak langsung . (Hasibuan, 2012: 116) Mendefinisikan menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Faktor –faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti

produktifitas kerja, pemenuhan pengajian, insentif (kompensasi) jenis pekerjaan yang terstruktur, hubungan kerja, struktur organisasi, kesempatan promosi dan lingkungan kerja. Tetapi disini peneliti hanya meneliti tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan indah puri golf resort. Pada penelitian ini penulis meneliti di PT. Guthrie Jaya Indah Island Resort yang bertempat di Indah Puri golf Resort

Indah Puri golf Resort adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pariwisata seperti Lapangan golf, kolam renang, tempat wisata pantai, Lestaurant, tempat latihan memukul bola golf (driving) dan Apartement. Indah Puri golf Resort berdiri dan beroperasi sejak tahun 1992 yang berlokasi jalan Ir .utami, Patam Lestari, Sekupang, kota Batam, Kepulauan Riau dan saat ini indah puri memiliki 120 karyawan. Perusahaan Indah Puri golf Resort, sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawannya tergantung kepada ramai tidaknya tamu atau golfers. Golf merupakan permainan luar ruang yang dimainkan secara perorangan atau tim yang berlomba memasukkan bola ke dalam lubang-lubang yang ada di lapangan dengan jumlah pukulan tersedikit mungkin. Bola golf dipukul dengan menggunakan satu set tongkat pemukul yang disebut klab (stik golf).

Tabel 1.1 Gaji Karyawan

Posisi Jabatan	Gaji
Satpam	3.100.000
Teknisi	3.000.000
Caddy	1.300.000
Driver	3.200.000
Tukang Kebun	2.700.000

Sumber: Pt Guthrie Jaya Indah Island Resort

Dari tabel diatas, bahwa permasalahan kompensasi berupa gaji masih terlihat tidak sebanding dengan masing masing bidang pekerjaan karyawan Indah Puri golf Resort. Gaji yang masih tergolong rendah dan belum sempurna bahkan masih kurang untuk karyawan yang sudah bekerja lama, akibat dari gaji yang rendah membuat karyawan tidak maksimal dalam melakukan kinerja. Gaji yang diberikan kepada karyawan Indah Puri Resort membuat dampak yang sangat buruk terhadap perusahaan karena kinerja karyawan yang tidak memuaskan tamu yang dimana tamu golf adalah aset utama perusahaan Indah Puri Resort. Hal seperti ini tentunya akan berdampak kepada pola pikir karyawan Indah puri golf resort untuk mencari pekerjaan yang lebih baik tentunya kompensasi yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang baik pula.

Selain masalah kompensasi permasalahan lainyGa yang ada pada Indah Puri golf Resort merupakan lingkungan kerja yang mana perusahaan harus benahi sistem pengaturan lingkungan kerja terutama dalam pola dan mengatur karyawanya agar harmonis terhadap sesama rekan kerja dan kepada pemimpin itu sendiri, lingkungan kerja bukan hanya tentang konflik antar keryawanya tetapi juga tentang hak-hak

karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak memberikan keperluan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, Hal ini dapat mengakibatkan kurang efektif dan efesienya karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dikarenakan lingkungan kerja yang membuat karyawan itu tidak nyaman Menurut (Wibowo, 2011: 7).

Lingkungan kerja yang masih belum baik terlihat juga seperti kurangnya hal-hal pendukung kerja (Iventaris) seperti pos satpam Indah Puri golf Resort yang kumel, barang-barang inventaris satpam yang masih banyak kurang, Toilet karyawan yang kurang dan barang-barang inventaris lainnya yang masih tergolong kurang baik dan suara-suara mesin dilapangan atau pembangkit listrik. Adanya lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan kurang diperhatikan perusahaan Indah Puri Golf Resort dan hal ini dapat mengganggu berjalannya suatu pekerjaan karyawan yang dapat mengakibatkan kerugian perusahaan.

Lingkungan kerja yang sangat berpengaruh besar terhadap kinerja semakin lingkungan kerja terasa aman dan nyaman baik dari segi lingkungan non fisik dan lingkungan fisik tentunya akan memacu karyawan itu untuk memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan tersebut. Rendahnya kompensasi dan buruknya lingkungan kerja maka terlihat beberapa karyawan Indah Puri Resort mengundurkan diri dengan alasan diterima di perusahaan lain. Menurut (Sofyan, 2013: 19) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Kinerja karyawan Indah puri golf resort yang memperhatikan dan akibatnya terhadap perusahaan susah berkembang dan maju dalam persaingan usaha jasa lapangan golf. Kinerja karyawan yang menurun dalam melakukan pekerjaannya melayani tamu atau golfers saat dilapangan maupun saat di luar lapangan secara tidak langsung akan mengurangi pendapatan perusahaan dikarenakan golfers atau tamu akan merasakan bosan saat berada di Indah Puri Golf Resort, masalah lain juga di lihat dari kehadiran karyawan yang tidak disiplin bolos kerja bahkan megundurkan diri secara sepihak dikarenakan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja dibandingkan indah puri golf resort. Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya kinerja itu diperoleh setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode.

Berdasarkan latar belakang diatas saya tertarik untuk membahas dan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Guthrie Jaya Indah Island Resort”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain :

1. Kompensasi yang diberikan masih tergolong rendah.
2. Lingkungan kerja yang tidak memadai.
3. Kinerja karyawan yang buruk dan tidak maksimal ketika bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah ini adalah Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Guthrie Jaya Indah Island Resort yang berlokasi di Indah Puri Golf Resort.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Guthrie jaya indah Island resort ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Guthrie Jaya Indah Island Resort?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Guthrie Jaya Indah Island Resort?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Guthrie jaya indah Island resort
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Guthrie jaya indah Island resort
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Guthrie jaya indah Island resort.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat bagi pihak-pihak berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis (Keilmuan)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, serta memperluas pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan pembelajaran tentang pentingnya konpensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

a) Sebagai harapan yang dapat memberikan suatu bahan evaluasi perusaan agar memberikan konpensasi yang sesuai dengan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawanya dan menjadi gambaran untuk memaksimalkan linkungan kerja yang nyaman dan aman bagi semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dimasa yang akan datang.

b) Sebagai bahan pertimbangan pengambil keputusan para pemimpin perusahaan ketika akan mengambil keputusan dan strategi guna meningkatkan karyawanya agar mempunyai kinerja yang baik terhadap perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas Putra Batam

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen bisnis khususnya tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Kasenda, 2013: 854) Kompensasi merupakan bentuk pembayaran kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan kepada tenaga kerja baik itu secara individu maupun kelompok. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja maka hal ini tentunya harus ada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan dimana kompensasi yang diberikan akan diterima oleh karyawan sesuai dengan perjanjian dan kontrak kode etik yang sudah ditandatangani pada awal perjanjian.

Menurut (Sutrisno, 2014: 182) Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan yang ditangani dan dibebankan kepada seorang pekerja, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Bahkan kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan yang harus dibayar baik itu berbentuk upah perjam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola personalia.

Kompensasi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam suatu kolektif kompensasi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi yang dimana kompensasi akan mampu mendorong semangat karyawan yang bekerja diperusahaan. Sedangkan menurut (Dessler, 2011: 169) Mengatakan bahwa kompensasi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja yang baik didalam tugas yang dibebankan dan di pertanggungjawabkan karyawan.

Berdasarkan hasil para peneliti di atas maka dapat disimpulkan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Guthrie Jaya Indah Island Resort. Dikarenakan kompensasi adalah hal penting yang diharapkan karyawan dalam menjalani hidup sehari hari . Kompensasi juga dapat membuat karyawan tambah semangat dalam bekerja sehingga dari hasil kinerja karyawan yang maksimal akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih karena hasil kinerja karyawan yang maksimal.

2.1.1.2 Standar Kompensasi

Menurut (Darsono, 2011: 127) untuk mengetahui kompensasi pekerja harus diadakan ukuran penilaian, yang lazim disebut standar kompensasi, standar itu meliputi

a. Karakteristik individu

Karakter atau watak, atau kepribadian merupakan faktor internalkompensasi. Karakter berfikir rasional, bertinadak secara cermat, akurat, jujur, dan bersedia bekerja sama merupakan dasar untuk menilai kompensasi seseorang.

b. Tugas kerja

Tugas kerja yang sulit dan menantang dan bisa diselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat merupakan ukuran penilaian kompensasi seseorang

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017: 84) ada enam factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan

memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

2.1.1.4 Manfaat Kompensasi

Menurut (Putranto, 2012: 4) manfaat kompensasi sebagai berikut:

1. Manfaat kompensasi bagi karyawan

a. Biaya hidup

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal

b. Kepuasan (*Satisfaction*)

Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

2. Manfaat kompensasi bagi perusahaan

a. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

b. Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya

c. Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah hak karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

2.1.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Pratamiaji, 2019: 432) terdapat empat indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan atau perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

3. Penghargaan

Penghargaan merupakan kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan baik itu berbentuk barang maupun berbentuk tenaga, berbentuk barang seperti barang-barang inventaris sebagaimana pendukung pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar tanpa ada kendala dalam melaksanakan kerja. Berbentuk tenaga seperti pengaruhnya suatu pemimpin yang dimana mereka bisa mengawasi dan memberikan semangat kepada

karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan tingkat percaya diri pekerja dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2011: 13) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan, tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Iklim dapat membuat karyawan berkendala saat melakukan pekerjaan yang dimana seharusnya pekerjaan selesai satu hari menjadi selesai dua sampai tiga hari karena iklim yang tidak mendukung. Iklim yang mudah berubah-ubah dapat membuat karyawan menjadi sakit sehingga berdampak kepada pekerjaan yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan.

Menurut (Nitisemito dan Arida, 2012: 3) menyatakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga sesuatu yang dapat mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan yang maksimal seperti suatu perusahaan yang memberikan fasilitas karyawan dengan cukup yang akan berdampak terhadap hasil dari output dan hasil jaya yang akan menimbulkan keuntungan kepada perusahaan. Sebaliknya apa bila perusahaan tidak memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan kinerjanya maka karyawan tidak akan memberikan output yang baik dan jasa yang baik pula karena beban karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja kurang baik yang di berikan perusahaan.

Menurut (Komarudin, 2011: 88) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang terpapar dari atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memaksimalkan kerjanya . Dikarenakan Karyawan tidak akan bisa melakukan kinerjanya dengan maksimal apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik terutama lingkungan kerja yaitu ifentaris . Ifentaris pekerja adalah kunci dari hasil pekerjaan karyawan dimana apabila lingkungan kerja maksimal maka tidak ada lagi alasan karyawan untuk tidak memaksimalkan pekerjaanya.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013: 20) Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.2.3 Macam Macam Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi 2 macam yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sulistiawan, 2017: 63) Terdapat empat indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup namun tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2. Sirkulasi udara dalam ruangan

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan pada ruangan yang penuh dengan pekerja.

3. Suara Bising

Suara bising sangat mengganggu konsentrasi, siapapun tidak akan senang mendengarkan suara bising apalagi dalam keadaan sibuk bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Keamanan sangat penting untuk para karyawan agar karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja itu diperoleh setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, sampai pada tahunan. Kinerja juga merupakan tugas pokok dan fungsi yang berlandaskan pada norma, standar operasional prosedur atau SOP

yang berada di masing-masing perusahaan seorang bekerja, kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan didalam organisasi dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi.

Menurut (Daryanto dan Bintoro, 2017: 105) mengartikan kinerja sebagai suatu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Tanggung jawab juga bisa diartikan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Selain tanggung jawab juga ada ketaatan Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Emron, 2017: 188) kinerja adalah hasil kerja karena adanya suatu proses yang mengacu serta diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja, hasil kegiatan atau hasil tugas yang sudah diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang secara kuantitas dan kualitas, dalam periode waktu tertentu yang berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kepemimpinan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal kusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2011: 552) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya

7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kemabali, seperti diadakanya mutasi atau transfer, rotasi intansi, kebaikan jabatan, pelatihan
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai atau karyawan
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dari beberapa point di atas diharapkan bahwa kualitas kinerja karyawan terbentuk dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3.3 Peningkatan Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2012: 22-23) Terdapat enam langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Mengetahui adanya kekurangan
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan

3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut
5. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
6. Mulai dari awal, apabila perlu

2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilai kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan. Metode penilaian kinerja karyawan bisadibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu. Karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usah-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut (Rivai, 2011: 563) tehnik-tehnik penilaian kinerja meliputi:

1. Skala Pringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasti
4. Metode dengan pilihan
5. Metode peristiwa kritis (*critical Incident Method*)
6. Skala peningkatan yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored rating Scale*)
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Reiew Methode*)

8. Tes dan Observasi prestasi kerja (*Performance Test Observation*)
9. Evaluasi (*Comparative Evalupproach*) Sedangkan metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada personalia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

2.1.3.5 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Husaini, 2014: 187) Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Yang artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Maksudnya jika mutu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara serius dan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya berjalan baik, begitu juga sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga akan meningkat, dan demikian sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pimpinan yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing, akan menurunkan kinerja karyawannya. Artinya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam memerintah atau menghadapi bawahannya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis dengan alasan tertentu pula. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterim. Secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma, ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau organisasi.

9. Kepuasan kinerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira maka akan memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempatbekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

karyawan yang setia atau loyal akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut, membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.3.6 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Pratamiaji, 2019: 433) terdapat tiga indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pelayanan yang tepat waktu

Pelayananyang tepat waktu sangat penting sekali bagi perusahaan atau penjual untuk mendatangkan banyak pelanggan atau konsumen. Dengan pelayanan

yang baik maka pelanggan akan betah, merasa di perhatikan sehingga membeli produk atau jasa yang di tawarkan dan di jual perusahaan.

2. Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan

Keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkandengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut (Heryati, 2016: 56) dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Sama halnya yang dikemukakan (Wibawa dan Stephani, 2014: 3080) pengembangan atau peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan

membayarkan kompensasi menurut pasar, aman mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Agustini, 2011: 13) Iklim atau Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan, tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Menurut (Nitisemito dan Arida, 2012:3) menyatakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Wibowo, 2011: 80) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut (Wibawa & Stephani, 2014: 3082) meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

2.2.3 Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dengan kompensasi yang cukup dan sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman dan cukup di dalam perusahaan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih baik lagi oleh karena adanya rasa aman dan nyaman dalam melakukan proses kerja yang mengakibatkan maksimalnya kinerja karyawan dan tercapai tujuan perusahaan mencapai keuntungan yang lebih maksimal

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja

mempengaruhi kinerja Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penulis/ISSN	Judul	Hasil
1	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016) ISSN: 2302-8912 (Sinta)	Pengaruh kompensasi dan motifasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali 3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik.
2	Muhammad Anang Firmansyah (13-11-2018) ISSN: 2395-7220 (sinta)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The results showed a significant influence between work environment variable</i> 2. <i>The results showed a significant influence between variable of job satisfaction</i> 3. <i>The result of the research shows that there is indirect influence between workenvironment variable</i>

3	Dwianto dkk 2019 E-ISSN : 2599-3410 P- ISSN : 4321- 1234 (sinta)	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia – Karawang</i>	1. <i>Suggestions for Research Next Compensation Optimization is an interesting topic of study because Compensation has a significant influence on Performance.</i>
4	Ni Wayan Anggreni, dkk 30/09/2018 ,EISSN 2579- 8162 ISSN 2355- 4150 (sinta)	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel</i>	1. <i>This study reveals the condition of leadership and employment in within a company.</i> 2. <i>This, we conclude that leadership has a positive and insignificant influence on employee performance of Prama Sanur Beach Hotel.</i>

Berdasarkan Penelitian R. Muhammad, Adolfina, G.Lumintang (2016) ISSN 2303-1174 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Palwasha Bibi, Faizuniah Pangil , Johanim Johari 2017 (ISSN 1307-1637)
The Impact of Compensation and Promotional Opportunities on Employee Retention in Academic Institutions: The Moderating Role of Work Environment
Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan karyawan.

M. Akbar (2017) ISSN 2056-5852 *The influence of leadership and work environment on employee performance: a case study of a private university in Jakarta.*

1. *Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance,*
2. *Having seen the existence of positive and significant influence of leadership and work environment together to the performance of employees in the university, it must be a priority for the management to make improvements ranging from Human Resources (HR), facilities and infrastructure and work environment, including the quality of the learning process.*
3. *The results of this study indicate a positive and significant influence of each leadership factor and work environment on the performance of employees.*

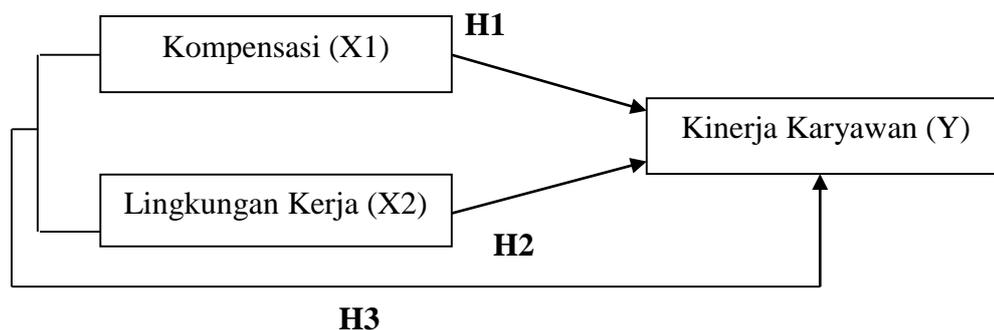
Hendry Wijaya Emi Susanty Februari 2017 ISSN: 2540-816 (sinta) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin) Berdasarkan dari permasalahan yang dibahas pada rumusan masalah diatas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis korelasi dapat diketahui bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai.

2.4. Kerangka Pemikiran

Pada sebuah perusahaan, selalu dibutuhkan pencapaian atau kinerja yang maksimal dari pekerjanya atau karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja karyawan tersebut. Adanya hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain kompensasi yang diterima karyawan cukup dan sesuai dan Lingkungan kerja yang cukup serta memadai untuk menunjang kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2020

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah :

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indah puri golf Resort.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indah golf Puri Resort.
- H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indah Puri golf Resort.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014: 11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian kuantitatif data yang berbetuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran, contohnya suatu pertanyaan/ Pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju 5, setuju 4, kurang setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 59) Operasional diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau mespesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut. Definisi operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur (*measured*), ataupun definisi operasional *eksperimental*. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstrak kemampuan.

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja.

3.2.1.1 Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini yang dimaksud kompensasi adalah kompensasi PT Guthrie Jaya Indah Island Resort. Kompensasi dibagi menjadi beberapa yaitu.

Menurut (Pratamiaji, 2019: 432) terdapat empat indikator yaitu:

1. Gaji
2. Insentif
3. Penghargaan

4. Tunjangan

3.2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Daryanto dan Bintoro, 2017: 105) mengartikan kinerja sebagai suatu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Tanggung jawab juga bisa diartikan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya

Menurut (Sulistiawan, 2017: 63) terdapat empat indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara dalam ruangan
3. Suara Bising
4. Keamanan di tempat kerja

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Emron, 2017: 188) kinerja adalah hasil kerja karena adanya suatu proses yang mengacu serta diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang dimaksud

dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Pratamiaji, 2019: 433) terdapat 3 indikator yaitu:

1. Pelayanan yang tepat waktu.
2. Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan.
3. Produktivitas kerja

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (x1)	(Hasibuan, 2013: 119): Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.	1. Gaji 2. Insentif 3. Penghargaan 4. Tunjangan	Skala Likert

Lingkungan kerja (X2)	Menurut (Sofyan, 2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi dalam ruangan 3. Suara bising 4. Keamanan 	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Menurut (Emron, 2017: 188) kinerja adalah hasil kerja karena adanya suatu proses yang mengacu serta diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan yang tepat waktu. 2. Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan 3. Produktivitas kerja 	Skala Likert

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yg berkerja PT.Guthrie Jaya Indah Island Resort yang berjumlah 120 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012: 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling dengan *sampling* jenuh. Metode *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota dijadikan sampel. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah jumlah karyawan PT Guthrie Jaya Indah Island Resort yaitu 120 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling awal untuk seseorang yang melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Adapun sumber data yang cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data berasal. Berdasarkan hal itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Menurut (Sugiyono, 2014: 137) menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yang penerimaannya tidak melalui perantara. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda atau fisik, kejadian atau kegiatan hasil pengujian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan terhadap kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Guthrie jaya indah island resort. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan secara lengkap, jelas, rinci dan merupakan bentuk kuesioner tertutup karena sudah menyediakan pilihan jawaban. Pilihan jawaban digunakan untuk tujuan menghasilkan data yang akurat dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan.

(Sugiyono, 2014: 92) menjelaskan mengenai skala pengukuran, dimana skala pengukuran itu adalah sebuah kesepakatan ataupun sebuah hasil yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya suatu interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dimanfaatkan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Selain berbentuk kuesioner tertutup, penelitian ini juga menghasilkan skala *likert*. (Sugiyono, 2014: 93) menyatakan bahwa skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat ataupun persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah disesuaikan indicator variabel penelitiannya seperti table dibawah ini.

Tabel 3.2 Skala Likert

NO	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2014: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiono, 2014: 147) menjelaskan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan sebuah perhitungan yang tujuannya untuk menjawab rumusan masalah, serta untuk melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis ini maka rumusan masalah yang telah dibuat bisa terpecahkan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif memberikan sebuah gambaran mengenai informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek saat melakukan sebuah penelitian (Sanusi, 2012: 13).

Melalui penelitian deskriptif ini, peneliti berusaha mendeskripsikan kejadian atau peristiwa yang terjadi pada objek penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus dan untuk menganalisa, mendeskripsikan hasil data yang sudah diperoleh dari responden yang telah memberikan sebuah jawaban. Menurut (Sanusi, 2011: 115) ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendiskripsikan data penelitian adalah :

1. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau kategori tertentu dalam sebuah daftar.

2. Rata-rata hitung (*Mean*)

Rata-rata hitung adalah nilai yang menunjukkan pusat diantara nilai-nilai yang ada dalam pengamatan. Dapat juga dikatakan bahwa rata-rata adalah titik penyeimbangan (*balancing point*) dari sekumpulan data antara nilai yang ada disebelah kirinya dengan nilai disebelah kanan.

3. Analisis *Trend*

Analisis *Trend* sangat bermanfaat terutama untuk melihat kecenderungan yang terjadi mengenai variabel tertentu pada masa lalu untuk selanjutnya memperkirakan kecenderungan untuk masa yang akan datang.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Juliandi, 2015: 76) Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau

kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Teknik Yang dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Sumber: Sugiyono (2012:183)

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

Tabel 3.3 Range Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2015:231)

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Menurut (Juliandi, 2015: 80) reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan uji reabilitas untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi". Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas $>0,6$ maka instrumen memiliki

reliabilitas yang baik/ reliable/ terpercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik Crobbach Alpha dengan rumus:

$\alpha = \frac{k.r}{1+(k-1)r}$	Rumus 3.4 Uji Reliabilitas
---------------------------------	-----------------------------------

Sumber: Sugiono (2012: 183)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Juliandi, 2015: 160) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah modal regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiono, 2015: 156) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi

normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2013: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghozali, 2013: 105) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik merupakan korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari:

- a. Tolerance value dan lawannya
- b. Variance tolerance factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:-Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas. Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan memalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. (Juliandi, 2015: 161). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastistas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan regresi sederhana terhadap aplikasi yang mencakupnya dua variabel independen (*predictor*) atau lebih untuk menduga nilai-nilai variabel dependen.

Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara Kompensai (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda ini dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Heryati, 2016: 65)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 3.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiono, 2012: 184)

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Bila $R=0$ berarti diantara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R=1$ berarti antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for Social Science).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

- 1) Tentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_o}{s / \sqrt{n}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji T}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015: 96)

Langkah-langkah uji hipotesis dengan menggunakan Uji t:

1. Menentukan dan $H_0 : b_i = 0$; berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen $H_a : b_i \neq 0$; berarti ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen
2. Tentukan taraf signifikansi (α) $\alpha = 0,05$ atau 5%

3.5.5.2 Uji F

Menurut (Ghozali, 2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji f dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]} \quad \text{Rumus 3.4 Uji-F}$$

Sumber: (Sanusi, 2012: 244)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

2. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang ditunjuk ialah dimulai pada minggu keempat bulan September 2019 sampai dengan minggu pertama bulan Februari 2020.

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sept 2019	Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Feb 2020	
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
Mencari Fenomena/ Latar Belakang Masalah	■	■	■	■															
Menentukan Judul			■	■	■														
Mencari Jurnal Pendukung				■	■	■	■	■	■										
Studi Pustaka									■	■	■	■	■						
Penentuan Model Penelitian													■						
Penyebaran dan Analisis Kuesioner														■	■	■	■		

Sumber: Peneliti,2020