

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN**

SKRIPSI



**Oleh:
Andika
150910290**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Andika
150910290**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini Penulis:

Nama : Andika

NPM : 150910290

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. sepengetahuan Penulis, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Batam, 8 Agustus 2019

Materai 6000

Andika
150910290

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA
PUTRA KARIMUN**

SKRIPSI

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

**Oleh
Andika
150910290**

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

Batam, 8 Agustus 2019

**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Seiring berkembangnya zaman, pertumbuhan bisnis makin lama makin meningkat, bahkan semua perusahaan berlomba untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa memenangkan persaingan, tentunya ini hal tidak lepas dari peranan individu karyawan yang bekerja diperusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif, dan desain penelitian kausalitas untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian berjumlah 133 responden. Hasil penelitian didapatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,517 > 1,656$) artinya berpengaruh secara signifikan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,608 > 1,656$) dan secara bersamaan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($29,159 > 3,06$). Sedangkan nilai R^2 sebesar 31% artinya penelitian dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi, sementara sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Kesimpulan pada penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Along with the times, business growth is increasingly increasing, even all companies are competing to improve employee performance in order to win the competition, of course this is not separated from the role of individual employees who work in the company. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and compensation on employee performance. Data analysis methods used in this study are quantitative analysis methods, and causality research design to determine the causal relationship between variables. The population used in the study was 133 respondents. The results showed the influence of the work environment on employee performance with a significance value of $0,000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($6,517 > 1,656$) means that it significantly influences, the effect of compensation on employee performance also has a significant effect with a significance value of $0,000 < 0.05$ and t_{count} is greater than t_{table} ($4,608 > 1,656$) and at the same time work environment and compensation significantly influence employee performance with a significance value of $0,000 < 0.05$ and $f_{count} > f_{table}$ ($29,159 > 3,06$). While the R^2 value of 31% means the study is influenced by work environment and compensation variables, while the remaining 69% is influenced by other variables not included in this study. The conclusions in this study work environment and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: *Work Environment; Compensation; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang maha esa yang telah memberikan dan melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tak akan 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 Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan saran, masukan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan & HRD PT Karya Putra karimun yang telah memberikan penulis izin dalam melaksanakan penelitian ini.
7. Seluruh staff karyawan dan karyawan PT Karya Putra Karimun yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Keluarga besar penulis, ibu & bapak terima kasih terima untuk semua do'a yang tidak pernah putus dan limpahan cinta dan kasih, semoga untuk keduanya mendapatkan rahmat kesehatan dan umur yang panjang oleh Tuhan Yang Maha Esa.
9. Keluarga (Abang dan adik) yang selalu membantu dan memberi dukungan kepada penulis selama ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan baik moril ataupun materill.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca semua.

Batam, 8 Agustus 2019

Andika

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Secara Teoritis.....	11
1.6.2 Secara Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Dasar.....	12
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.1.2. Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.1.1.3. Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.4. Aspek Lingkungan Kerja	15
2.1.1.5. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan kerja	16
2.1.1.6. Indikator Lingkungan kerja.....	21
2.1.2. Kompensasi	21
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.2.2. Tujuan Manajemen Kompensasi.....	22
2.1.2.3. Manfaat Pemberian Kompensasi.....	24
2.1.2.4. Jenis-Jenis Kompensasi.....	28
2.1.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	29
2.1.2.6. Indikator Kompensasi	32
2.1.3. Kinerja.....	32
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	32
2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	34
2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	36
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	39
2.1.3.5. Indikator Kinerja	45
2.2. Penelitian Terdahulu	48
2.3 Kerangka Pemikiran.....	52

2.4 Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Desain Penelitian.....	54
3.2 Operasional Variabel.....	54
3.2.1. Variabel Independen (Bebas).....	55
3.2.2. Variabel dependen (Terikat)	57
3.3. Populasi dan Sampel	58
3.3.1. Populasi.....	58
3.3.2. Sampel.....	59
3.4. Teknik Pengumpulan Data	59
3.4.1. Jenis Data	59
3.4.2. Sumber Data.....	60
3.5. Metode Analisis Data.....	61
3.5.1. Analisis Deskriptif	62
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	63
3.5.2.1. Uji Validitas	64
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	65
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	66
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	66
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	67
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
3.5.4. Uji Pengaruh	69
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
3.5.5. Uji Hipotesis	70
3.5.5.1. Uji t	71
3.5.5.2. Uji f	72
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	72
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	72
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1. Hasil Penelitian	74
4.1.1. Profil Responden.....	74
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	75
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	76
4.1.2. Analisis Deskriptif	77
4.1.2.1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)	79
4.1.2.2. Variabel Kompensasi	80
4.1.2.3. Variabel Kinerja Karyawan.....	81
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	83
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Data	83
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Data	85
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas	86

4.1.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh	90
4.1.5.1. Analisis Regresi Berganda	90
4.1.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
4.1.6. Uji Hipotesis	92
4.1.6.1. Hasil Uji t.....	92
4.1.6.2. Hasil Uji f.....	93
4.2. Pembahasan.....	93
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN	
LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN 3. SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	52
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas-Histogram Regression Residual.....	87
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual</i> ..	88

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Karya Putra Karimun 2019.....	5
Tabel 1.2 Data Absensi PT Karya Putra Karimun 2018	6
Tabel 1.3 Data Produksi PT Karya Putra Karimun 2018	8
Tabel 3.1 Variabel Independen (X1).....	56
Tabel 3.2 Variabel Dependen (Y)	58
Tabel 3.3 Skala Likert Untuk kuesioner.....	61
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	63
Tabel 3.5 Tingkat Validitas	65
Tabel 3.6 Waktu Penelitian	73
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia	75
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	77
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif.....	77
Tabel 4.6 Rentang Skala.....	78
Tabel 4.7 Hasil Skor Indikator Lingkungan Kerja (X1)	79
Tabel 4.8 Hasil Skor Indikator Kompensasi (X2).....	80
Tabel 4.9 Hasil Skor Indikator Kinerja karyawan (Y)	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2).....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2).....	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	86
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	86
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	89
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	90
Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	91
Tabel 4.21 Hasil Uji t.....	92
Tabel 4.22 Hasil Uji f.....	93

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	62
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Pearson Product moment	64
Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas <i>Alfa Cronbach</i>	65
Rumus 3.4 Chi Kuadrat Uji Normalitas	67
Rumus 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	69
Rumus 3.6 Uji t	71
Rumus 3.7 Uji f	72

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak persaingan bisnis sekarang ini, sangat membutuhkan perubahan dalam semua perusahaan yaitu mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Agar dalam perusahaan bisa ada sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai pelatihan yang bisa membantu meningkatkan *skill* sumber daya manusianya, serta berbagai jenis program pelatihan kerja dan penyediaan lapangan kerja yang memadai. Tantangan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik agar sumber daya manusianya dapat memberikan kinerja yang bagus untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pada umumnya tujuan semua perusahaan yaitu untuk mempertahankan kehidupan perusahaan dan memaksimal keuntungan (*profit*). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan kehidupan perusahaan dan memaksimalkan keuntungan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Kesuksesan perusahaan itu, tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang menjalankan semua sistem yang ada dalam perusahaan.

Selain itu agar perusahaan berkembang dalam persaingan bisnis, perusahaan harus mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik dan bisa menghasilkan karyawan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang dan ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini juga berarti menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dengan cepat oleh. karena itu mengelola sumber daya manusia meliputi kegiatan pengelolaan karyawan (Danang, 2012:21). Kinerja suatu perusahaan dilihat dari menerapkan rencana yang sudah dibuat, dalam menerapkan rencana itu harus selalu dimonitor dan diukur apakah sudah sesuai dengan target yang ingin dicapai. Bila ada perbedaan antara tujuan yang sudah dibuat sama dan hasil yang dicapai, maka manajemen perusahaan harus melakukan perbaikan kinerja. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Oktiyani & Nainggolan, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah tempat para karyawan perusahaan melaksanakan kegiatan kerjanya dan bisa berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan bisa merasa nyaman pada saat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, nyaman, bersih dan bebas dari segala ancaman yang menghambat karyawan bekerja secara optimal, justru akan membuat karyawan fokus, giat dan akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik bisa berdampak buruk juga bagi perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan dalam membuat semangat kerja karyawan bukan hanya menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan rapi. tetapi pemberian kompensasi juga salah satu faktor yang berperan penting memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena sudah merupakan tanggung jawab perusahaan.

Pimpinan organisasi memberikan perhatian kepada karyawan dengan melakukan pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusianya agar tercapainya keselarasan tujuan (Nanulaita, 2018). Setiap karyawan dalam semua perusahaan memiliki keinginan agar bisa mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapannya, apabila harapan itu terpenuhi, maka karyawan akan semangat dalam bekerja untuk memenuhi kewajiban mereka secara optimal sehingga akan memberikan dampak baik bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Besar atau kecilnya suatu kompensasi yang diterima oleh karyawan bisa dilihat dari prestasi kerja karyawan, dan jam lembur kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulannya berupa gaji atas jasa dan kontribusi pekerjaan terhadap perusahaan. Apresiasi yang perusahaan berikan kepada karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung baik itu dalam bentuk finansial ataupun non finansial kepada karyawan atas sumbangan jasa dan kerja mereka dalam mencapai visi dan misi perusahaan yaitu kompensasi.

Perusahaan yang sudah memberikan kompensasi kepada karyawan sudah pasti menginginkan para karyawannya mendapatkan kepuasan dalam kerja yang

merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individunya. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja karyawan berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Tentunya setiap orang mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dipenuhi, mereka akan akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Perusahaan sangat ingin menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dan professional merupakan aspek penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam pencapaian visi dan misi tersebut perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan dapat sumber daya manusia yang berpotensi dalam meningkatkan hasil kinerjanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat pribadi, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan skill yang berbeda-beda dalam penyelesaian tugasnya (Rukmini, 2017).

Perusahaan dalam Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya sendiri. Masalahnya timbul biasanya dari internal perusahaan dan berkaitan dengan kinerja karyawan. Masalah kinerja karyawan harus segera diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

PT Karya Putra Karimun merupakan perusahaan kontraktor resmi di kota Batam yang berlokasi di Tanjung Uncang yang bergerak di bidang industri beton pracetak/*precast*, perusahaan ini didirikan pada Tahun 2013, Semua hasil produksi *precast* akan dikirim keluar negeri. Perusahaan ini menunjukkan produk dan waktu yang tepat dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dan memiliki visi untuk melayani konsumen dengan produk beton berkualitas, terbaik dan diproduksi dengan standar tinggi oleh tenaga kerja perusahaan. Kepuasan pelanggan adalah hal yang paling penting bagi perusahaan oleh karena itu perusahaan percaya bahwa semua aspek mulai dari produsen, hubungan dengan pelanggan dan pengiriman tepat waktu sangat diperlukan. PT Karya Puta Karimun telah mendapatkan kepercayaan dari pelanggan dalam mengembangkan produk-produk seperti dinding precast (*Facade*), Tangga (*precast stair & step stair*), kamar mandi (*prefabricated bathroom*) dan produk beton-beton lainnya. Berikut data karyawan PT Karya Putra Karimun Tahun 2019

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Karya Putra Karimun 2019

Jabatan	Jumlah
<i>General Manager</i>	1
<i>Asisten General Manager</i>	1
<i>Project Manager</i>	1
<i>HRD</i>	1
<i>Supervisor</i>	7
<i>Foreman</i>	10
<i>Admin</i>	4
<i>Accounting</i>	3
<i>Purchasing</i>	1
<i>Delivery</i>	10
<i>Store</i>	3
<i>Time Keeper</i>	2

Lanjutan Tabel 1.1

<i>Finishing</i>	25
<i>Batching Plant</i>	11
<i>Operator Forklift</i>	2
<i>Operator Crane</i>	8
<i>House keeping</i>	4
<i>Safety</i>	2
<i>Electric</i>	7
<i>Helper</i>	30
Total	133

Sumber: PT Karya Putra Karimun 2019

Masalah lingkungan kerja yang terjadi di PT Karya Putra Karimun dapat dilihat dari lingkungan fisik antara lain: di ruangan kerja karyawan masih terdapat AC yang tidak berfungsi dengan baik sehingga ruangan kerja karyawan terasa panas dan pengap sehingga ruangan menjadi bau. Selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kompensasi. hal ini bisa dilihat dari rekapitulasi data absensi karyawan pada awal tahun Januari 2018 hingga Desember 2018.

Tabel 1.2 Data Absensi PT Karya Putra Karimun 2018

Bulan	Datang Terlambat	Alpa/Tidak Masuk
	Orang	Orang
Januari	1	0
Februari	3	2
Maret	5	4
April	5	9
Mei	6	10
Juni	8	15
Juli	9	21
Agustus	10	25
September	11	33
Oktober	13	39
November	17	47
Desember	18	51

Sumber: PT Karya Putra Karimun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dan karyawan yang tidak masuk kerja di PT Karya Putra Karimun pada bulan Januari karyawan yang datang terlambat 1 orang, tidak masuk kerja 0 orang, pada bulan yang terlambat Februari 3 orang, tidak masuk kerja 2 orang, pada bulan Maret yang terlambat 5 orang, tidak masuk kerja 4 orang, bulan April yang terlambat 5 orang dan tidak masuk kerja 9 orang, pada bulan yang terlambat Mei 6 orang, tidak masuk kerja 10 orang, pada bulan juni yang terlambat 8 orang, tidak masuk kerja 15 orang, bulan july karyawan yang telat 9 orang, tidak masuk kerja 21 orang, bulan agustus yang telat 10 orang, tidak masuk kerja 25 orang, bulan September yang telat 11 orang dan tidak masuk kerja 33 orang, bulan oktober yang telat 13 orang, tidak masuk kerja 39 orang, bulan November yang telat 17 orang, tidak masuk kerja 47 orang, hingga sampai pada desember tingkat keterlambatan sebanyak 18 orang dan yang tidak masuk kerja sebanyak 51 orang. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan dan yang tidak masuk kerja setiap bulannya semakin meningkat. Banyak faktor yang menyebabkan hal ini, salah satunya keterlambatan pemberian kompensasi, Masalah kompensasi yang terjadi berkaitan dengan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi, hal ini sangat perlu perusahaan perhatikan karena sering telatnya dalam pemberian kompensasi pada kenyataanya menyebabkan banyaknya karyawan tidak masuk kerja dan sering terlambat datang kerja, dan faktor lainnya yaitu tidak adanya pemberian bonus dan beberapa karyawan tidak mendapatkan insentif juga faktor yang menyebabkan karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja. Selain kompensasi, kinerja karyawan menurun hal ini bisa dilihat

dari jumlah output yang dihasilkan, maka penulis menampilkan data produksi PT Karya Putra Karimun Tahun 2018.

Tabel 1.3 Data Produksi PT Karya Putra Karimun 2018

Bulan	Total Produksi/(Pcs)
Januari	5.060
Februari	4,989
Maret	4,909
April	3,897
Mei	3,221
Juni	2,522
July	2,421
Agustus	2,369
September	2,182
Oktober	1,842
November	1,792
Desember	1,722

Sumber: PT Karya Putra Karimun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa hasil produksi pada PT Karya Putra Karimun setiap bulannya mengalami penurunan yang drastis, total produksi pada bulan Januari 5.060 pcs dan mengalami penurunan pada bulan Februari sebesar 4,989 pcs, Maret sebesar 4,909 pcs April sebesar 3.897 pcs, Mei sebesar 3,221 pcs dan bulan Juni sebesar 2,522 pcs, bulan july sebesar 2,421, bulan agustus sebesar 2,369, bulan September sebesar 2,182, bulan oktober sebesar 1,842, bulan November sebesar 1,792 hingga sampai Desember sebesar 1,722, jumlah produksi mengalami penurunan setiap bulannya. Hal ini sudah dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan menurun drastis dilihat dari turunnya jumlah produksi setiap bulan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian diatas, maka dapat di identifikasi beberapa masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Diruangan kerja karyawan masih terdapat beberapa Ac yang mati, sehingga ruang kerja menjadi panas dan bau.
2. Sering terjadi keterlambatan dalam pemberian kompensasi
3. Tidak adanya pemberian bonus dan insentif
4. Turunnya Jumlah Produksi

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan dan mengingat terbatasnya waktu serta biaya, maka penulis membatasi masalah pada dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan objek penelitian pada PT Karya Putra Karimun.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Putra Karimun?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Putra Karimun?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memahami dan menganalisis yang dapat diuraikan dari permasalahan dan batasan masalah pada perusahaan yang diteliti pada penelitian ini.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Putra Karimun ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Putra Karimun ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Putra Karimun ?

1.6 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian juga memiliki manfaat, baik itu manfaat secara teoritis maupun praktis yang berguna bagi masyarakat. Karena ketika penelitian ini bermanfaat maka akan dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan suatu

keputusan maupun tindakan, berikut manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor yang ada, yaitu diantaranya Lingkungan kerja dan Kompensasi.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi PT Karya Putra Karimun

Dari hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaannya, terutama dalam keterlambatan pemberian kompensasi, dan memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja pada perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia (SDM) dan bahan pertimbangan yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang perusahaan berikan (Danang, 2012:43).

Lingkungan kerja maksudnya adalah seluruh peralatan kerja dan bahan-bahan yang digunakan dalam menjalankan produksi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:2).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada disekitar lingkungan kerja (Kadarisman, 2012:300).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dalam lingkungan kerja tersebut terdapat

fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa dilihat, dirasakan, dipakai, untuk melaksanakan kegiatan kerja, dan kegiatan sehari-hari yang bisa memengaruhi dirinya baik perorangan maupun kelompok dalam menjalankan tugas yang diberikan. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan mempunyai dorongan semangat yang kuat dalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja karyawan maka semangat kerja karyawan serta motivasi kerja akan turun. Hal itulah yang menyebabkan kinerja karyawan turun.

2.1.1.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar kinerja yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan (Afandi, 2018:71).

Manfaat Lingkungan kerja yang nyaman dan aman menurut (Rivai & Sagala, 2011:793):

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas karyawan untuk lebih tanggung jawab dan komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatkan partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Naiknya citra perusahaan dikarenakan rasio seleksi tenaga menjadi lebih baik.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat memengaruhi baik atau tidaknya kinerja setiap karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan memiliki kinerja yang negatif.

2.1.1.3. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017:26). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.1.1.4. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Afandi, 2018:69):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan semangat dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan seperti pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.1.5. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan kerja

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang terang) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung didaerah bagaimana pegawai dapat hidup. Pegawai yang biasa hidup didaerah panas berbeda kemampuan beradaptasinya dibandingkan dengan pegawai yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi. Maka suara bising harus dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan tanpa gangguan sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, salah satunya pendengaran makin berkurang bahkan bisa rusak.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya. Baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Aroma ditempat kerja

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau tidak yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena waktu itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang ada nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar ditempat kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.1.6. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018:71) adalah sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Bunyi mesin pabrik
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012:254). Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2016:269).

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi (Yani, 2012:139).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta kepuasan kerja (Rukmini, 2017).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang perusahaan berikan berupa gaji setiap bulannya atas kontribusinya di perusahaan, dan kompensasi juga merupakan poin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila kompensasi yang tidak sesuai harapan karyawan maka kinerja karyawan akan turun dan malas bekerja.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan kompensasi yang baik dan efektif meliputi hal seperti berikut ini (Yani, 2012:240):

1. Mendapatkan personal yang berkualitas

Jika perusahaan ingin mendapatkan personal yang berkualitas maka perlu memberikan kompensasi yang tinggi agar bagi orang yang melamar kerja perusahaan juga orang yang mempunyai kualitas serta pengalaman kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan dan undang-undang yang berlaku, serta memberi insentif atau tambahan bonus jika target tercapai.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal artinya pembayaran terhadap pekerja merupakan yang bisa dibandingkan dengan perusahaan lain.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa yang akan datang.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti aturan hukum
gaji dan upah yang sehat mengikuti aspek-aspek legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

2.1.2.3. Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi yang karyawan terima itu sesuai dengan keinginannya, adil dan wajar. Pemberian kompensasi yang layak akan ada manfaat yang perusahaan dapatkan maupun bagi karyawan. Maka dari karena itu, kompensasi harus direncanakan dengan sebaik mungkin.

Banyak manfaat dengan adanya kompensasi seperti berikut ini (Kasmir, 2016:238):

1. Loyalitas pegawai meningkat
Artinya dengan memberi kompensasi yang sesuai keinginan pegawai, akan membuat pegawai bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan makin besar. pegawai akan setia kepada perusahaan dan bekerja sesuai dengan apa yang perusahaan tugaskan dan inginkan.

pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi, pada dasarnya tidak akan meninggalkan perusahaan dan akan menjaga rahasia perusahaan dari pihak lain.

2. Komitmen terhadap perusahaan naik

Artinya dengan memberi kompensasi sesuai dengan keinginan pegawai maka semua kewajiban atau aturan perusahaan akan dijalankan oleh semua karyawan. bahkan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya pegawai akan mematuhi perintah atasan dan kebijakan yang sudah ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan kompensasi yang diberi oleh perusahaan tepat pada waktu, maka semangat pegawai untuk bekerja semakin naik, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula, apabila kompensasi dibayar secara tidak tepat waktu, maka akan terjadi penurunan motivasi kerjanya. Pegawai dengan motivasi yang kuat akan menghasilkan kualitas kerja yang bagus dan baik.

4. Semangat kerja meningkat

Artinya pada setiap organisasi semangat kerja pegawai sangat diperlukan, dan tidak lupa juga hal ini berkaitan dengan kompensasi, perusahaan yang memberikan kompensasi dengan tidak mengecewakan pegawai, maka pegawai semakin bersemangat untuk bekerja dan bertanggung jawab dengan tugas yang perusahaan berikan. Bahkan jika terkena masalah pekerjaan,

pegawai tidak mudah putus asa, melainkan mencari solusi terbaik untuk menyelesaikannya.

5. Kinerja pegawai meningkat

Artinya kinerja pegawai yang menaik tentunya tidak terlepas dari kompensasi yang tinggi didapatkan dari organisasi, biasanya cara seperti ini dilakukan untuk menaikkan kinerja karyawan, demikian pula, apabila kinerja karyawan kurang memuaskan organisasi, maka yang diberikan juga relatif kecil.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Masalah kerja/konflik pegawai dengan pimpinan bisa diminimalkan dan terselesaikan dengan cara perusahaan memberikan kompensasi yang bisa membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja dan mampu bekerja kompak sesama pegawai lain. Perusahaan yang proses kegiatannya dan operasionalnya lancar yaitu perusahaan yang mempunyai konflik kecil. artinya tidak ada kendala dalam proses menjalankan kegiatan atau operasional. Sebaliknya, apabila sering terjadi konflik pada perusahaan tentunya kegiatan perusahaan akan terganggu.

7. Memberikan rasa aman

Pada dasarnya semua pegawai akan selalu mempunyai konsentrasi yang tinggi dan melaksanakan kerja tanpa terganggu dengan memikirkan kompensasi yang didapatkan setiap bulannya dan tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja jika perusahaan memberikan kompensasi yang sudah membuat pegawai merasa puas. Pegawai pun tidak akan berpikiran

untuk *resign* dari perusahaan tempat kerjanya dan untuk mencari penghasilan tambahan, karena besarnya kompensasi yang diterima pegawai sudah dianggap cukup atau malah lebih. Akan tetapi bila karyawan yang merasa kompensasi tidak sebanding dengan apa yang sudah dikerjakan maka pegawai akan merasa tidak aman dan berusaha mencari penghasilan sampingan ditempat kerja lain atau resign dari perusahaan.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Artinya karyawan akan bersungguh-sungguh kerja dan mencapai hasil maksimal bila kompensasi yang perusahaan bayarkan relatif besar dari ketentuan pemerintah dan kompetitor akan memberikan rasa bangga karyawan.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Artinya apabila perusahaan membayarkan kompensasi sebanding dengan apa yang pegawai kerjakan sudah pasti memperlancar jalannya operasional perusahaan. karena tidak ada kekosongan pangkat atau posisi yang ditinggalkan. Dan apabila kompensasi yang dibayarkan tidak sebanding, sudah pasti kegiatan perusahaan akan macet atau tidak berjalan sesuai keinginan perusahaan, karena adanya pegawai yang kurang semangat, tidak komitmen terhadap perusahaan atau tidak memiliki motivasi untuk kerja.

Nyatanya apabila pembayaran kompensasi tidak bayarkan secara benar maka, semua manfaat seperti yang jelaskan diatas hanya akan menjadi kebalikannya. Oleh karena itu, bagusya perusahaan membayarkan kompensasi secara benar dan sesuai dengan peraturan, terutama peraturan pemerintah dan

peraturan perusahaan. Kemudian juga dapat membandingkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kompetitor.

2.1.2.4. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu (Hasibuan, 2017:118):

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) antara lain Gaji, Upah, dan Upah Insentif.

a) Gaji

Gaji ialah pembayaran berupa bulanan yang diberikan oleh seorang pimpinan organisasi pada pegawainya yang dinyatakan dalam surat kontrak kerja.

b) Upah

Upah ialah penerimaan berupa uang yang digunakan untuk kelangsungan hidup pegawai dan dibayarkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan dan selesai pada saat itu juga, jadi upah yang diterima tidak menentu setiap waktunya.

c) Upah Insentif

Upah insentif adalah bentuk pembayaran yang berkaitan langsung dengan motivasi, tujuan utamanya yakni meningkatkan motivasi karyawan dalam organisasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)

1. *Benefit* dan *Service* adalah penambahan kompensasi (*financial* atau *nonfinancial*) yang perusahaan berikan kepada semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan bahkan semangat mereka. Seperti tunjangan hari raya (THR), uang pensiun, pakaian dinas, cafeteria, mushola, tempat olahraga dan wisata.

2.1.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2017:127):

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila pelamar kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Organisasi atau perusahaan mempunyai kemampuan dan kesiediaan dalam membayar berbeda-beda, semakin suatu organisasi tingkat membayarnya baik maka tarif kompensasi akan semakin naik. Akan tetapi apabila, kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tarif kompensasi relative naik.

3. Serikat pekerja

Serikat pekerja ialah organisasi karyawan yang bergabung menjadi satu dalam mencapai tujuan umum dibidang upah, jam dan kondisi kerja, apabila

serikat pekerja kuat , maka gaji yang dibayarkan juga besar, akan tetapi apabila serikat pekerjanya tidak kuat , maka gaji yang bayarkan relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Bila produktivitas kerja karyawan berjalan dengan lancar dan banyak maka kompensasi yang diterima akan semakin besar. dan kalau produktivitas kerjanya tidak lancar dan buruk serta sedikit maka kompensasinya menjadi kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Kewajiban pemerintah ialah melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang. Maka dari itu undang-undang yang pemerintah buat dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah harus diikuti supaya para pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya gaji atau upah bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Biaya kebutuhan hidup sehari-hari di kota-kota besar sudah pasti berbeda, apabila biaya hidup di suatu kota besar, maka kompensasi yang diterima juga besar, akan tetapi jika biaya hidup disuatu kota kecil, maka kompensasi yang diterima juga kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Posisi diperusahaan memengaruhi jumlah kompensasi yang diterima, bila pegawai yang berada diposisi lebih tinggi contohnya manajer, maka kompensasi yang diterima jumlahnya lebih besar, pegawai yang berada

diposisi lebih rendah contohnya leader, otomatis kompensasi yang diterima jumlahnya lebih kecil. Tetapi hal ini sudah adil, karena jumlah tanggung jawab yang jabatannya tinggi akan lebih besar dibandingkan dengan tanggung jawab yang jabatannya lebih kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama tentunya gaji diberikan perusahaan lebih besar, karena pengetahuan serta skillnya lebih bagus. Akan tetapi, pegawai yang jenjang pendidikannya rendah dan kurangnya pengalaman kerja tentunya tingkat gajinya agak kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, 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*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis kerja dan sifat pekerjaan yang memiliki tingkat risiko yang tinggi akan mengancam keselamatan pekerja, maka pembayaran gajinya sudah pasti besar/balas jasanya juga semakin besar karena membutuhkan keahlian, pengetahuan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Bila jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan tingkat resikonya rendah, pembayaran gajinya sudah pasti rendah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.6. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut (Afandi, 2018:194) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Umumnya pembayaran gaji kepada pegawai biasanya dibayar perbulan, karena gaji yang diterima karyawan berguna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Insentif

Pembayaran tambahan kepada pegawai guna untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan fokus dalam bekerja.

3. Tunjangan

Umumnya semua karyawan yang bekerja di perusahaan pasti mendapatkan beberapa tunjangan antara lain seperti BPJS kesehatan, Ketenagakerjaan, Dana pensiun, serta tunjangan lain yang berkaitan dengan pegawai.

4. Fasilitas

Hampir semua perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan seperti tempat parkir, mobil perusahaan, fasilitas antar jemput, tempat tinggal, liburan yang dibiayai perusahaan.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yaitu energy manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja.

Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015:238).

Kinerja adalah hasil yang sudah di kerjakan oleh individu/pegawai tentang proses yang ada hubungannya dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan akhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi bentuk semua yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output* (Amir, 2015:5).

Kinerja merupakan pengetahuan dan *skill* nyata yang di tampilkan setiap pegawai sebagai pencapaian kerja yang di hasilkan oleh individu/pegawai sesuai dengan peranan masing-masing pada saat bekerja di perusahaan (Yani, 2012:117).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan perintah berupa tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016:182).

Semua pengertian kinerja karyawan diatas yang diberikan oleh beberapa ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, kinerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan itu rendah, sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan berkembang jika kinerja karyawannya tinggi.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan salah satu cara dalam mengukur kontribusi dari seseorang yang bekerja di sebuah lembaga atau instansi pada suatu organisasi. Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan karena dapat menentukan seberapa besar tingkat kontribusi seseorang atau kinerja yang diberikannya dalam penyelesaian suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Riniwati, 2016:171).

Pentingnya dan tujuan dari suatu penilaian kinerja didasarkan pada studi kasus yang terjadi dan dilakukan belakangan ini telah mendapatkan bahwa ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang tidak sama, dan telah dikelompokkan-kelompokkan menjadi 4 kategori yaitu (Riniwati, 2016:171):

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu (Yani, 2012:119):

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan

kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk menaikkan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, Karier dan Keputusan Perencanaan Sukses.

12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, Kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penelitian kinerja yaitu sebagai berikut (Yani, 2012:121):

1. Posisi tawar
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang efektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.
2. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

4. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan kinerja yang lalu.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.

7. Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur *staffing* departemen SDM.

8. Defisiensi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

9. Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

11. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan yang dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

14. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik organisasi maupun kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama (Kasmir, 2016:189).

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016:189) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Adalah kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak ada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang tidak baik, yang

pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja individu.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang ada pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya bila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya bila suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja

karyawannya. Dengan begitu, rancangan pekerjaan bisa memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap manusia memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda-beda sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak baik atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan sangat memengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja

seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat. Dan jika tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola, mengatur, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Bila perilaku pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik. Demikian pula apabila seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana nyaman dan memberi ketenangan maka akan membuat

suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang jadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun apabila jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas juga akan memengaruhi karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang sudah dibuat. 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. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerja. Jadi komitmen bisa memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

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

2.1.3.5. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas sebagai berikut berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari

penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dari nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (Jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau lainnya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari kendaraan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari sudah direncanakan atau ditetapkan.

Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan memengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

6. Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar seseorang. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian yang diteliti oleh (Maddinsyah & Wahyudi, 2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV provinsi Banten.

Penelitian yang diteliti oleh (Prilian, Indrawati, & Mananda, 2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mirta Global Holiday Jimbaran Bali. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Global Jimbaran Bali.

Penelitian yang diteliti Oleh (Syardiansyah & Susanto, 2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mapoli Raya di Kecamatan Seruway. Berdasarkan Hasil Penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mapoli Raya di Kecamatan Seruway.

Penelitian yang diteliti oleh (Oktiyani & Nainggolan, 2016) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang diteliti oleh (Putra, Hasanuddin, & Wirastuti, 2018) dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Palu.

Penelitian yang diteliti oleh (Siddiqi & Tangem, 2018) dengan judul *Impact Of Work Environment, Compensation and Motivation On the Performance Of Employees in the Insurance Companies Of Bangladesh*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang diteliti oleh (Permadi, Landra, Kusuma, & Sudja, 2019) dengan judul *The Impact Of Compensation And Work Environment Toward Job Satisfaction To Affect The Employee Performances*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ali Maddinsyah & Wahyudi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten	Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen

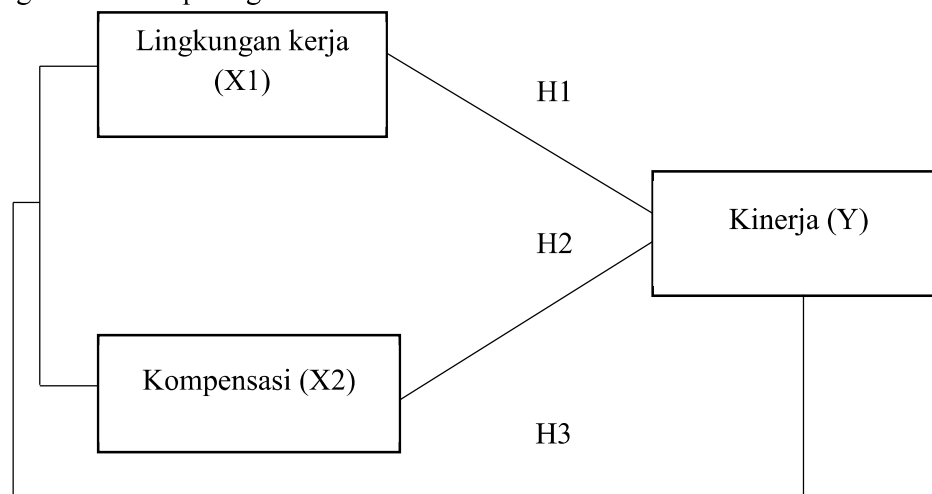
Lanjutan Tabel 2.1

2	Ni Made Prilian, Yuyu Indrawati & Sasrawan Mananda (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Syardiansah & Hari Susanto (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mapoli Raya Di Kecamatan Seruway	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rina Oktiyani & Kaman Nainggolan (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Klaten	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5	Udin Putra, Bakri Hasanuddin & Wiri Wirastuti (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Tahmeem Siddiqi & Sadia Tangem (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Bangladesh	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan
7	I Komang Eka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma & I Nengah Sudja (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja untuk Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sinarbali Binakarya	Kompensasi dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur, yang mungkin dapat dirumuskan kedalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji (Sujarweni, 2015:66).

Dari Uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018:96).

H1: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun.

H2: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun.

H3: Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan dokumen yang menjelaskan berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta berbagai aktivitas yang akan dilakukannya selama proses penelitian, Desain penelitian hanyalah sebuah ringkasan (Martono, 2016:70). Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2012:14). Dengan Metode survei yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi-dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian (Widodo, 2017:82). Dalam penelitian ini variabel yang memengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau *dependent variable* (Y). variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini

Lingkungan kerja sebagai (X1), dan (Kompensasi sebagai X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan sebagai (Y).

3.2.1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015:75). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

Berikut ini definisi operasional dan indikator yang digunakan variabel independen (X1) Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan barang perlengkapan kerja atau alat kerja yang ada disekitar karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:2). Dalam penelitian ini indikator menurut (Afandi, 2018:71) adalah:

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Tata warna
- c. Dekorasi
- d. Bunyi mesin pabrik
- e. Suhu udara

f. Kelembaban udara

2. Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191). Berikut indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Gaji

b. Insentif

c. Tunjangan

d. Fasilitas

Tabel 3.1 Variabel Independen (X1)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan barang perlengkapan kerja atau alat kerja yang ada disekitar karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:2).	1. Lampu penerangan tempat kerja 2. tata warna 3. dekorasi 4. bunyi mesin pabrik 5. suhu udara 6. kelembaban udara	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala Likert

Sumber: (Sedarmayanti, 2017), (Afandi, 2018)

3.2.2. Variabel dependen (Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015:75). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berikut definisi operasional dan indikator yang digunakan variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome* (Amir, 2015:5).

- a. Kualitas (Mutu)
- b. Kuantitas (Jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Penekanan Biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar Karyawan

Tabel 3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome (Amir, 2015:5).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	Skala Likert

Sumber: (Amir, 2015), (Kasmir, 2016)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Widodo, 2017:92). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Karya Putra Karimun yang berjumlah 133 karyawan.

3.3.2. Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representative dari populasi yang tersedia (Sanusi, 2012:88). Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak.

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Widodo, 2017:92). dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan jumlah populasi yang ada untuk dijadikan sampel (Sujarweni, 2015:88). berdasarkan jumlah populasi yang telah ditentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 133 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan-jalan (Sugiyono, 2018:193).

3.4.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:193). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan respon terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini data yang diperoleh secara langsung dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Karya Putra Karimun.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:193). Data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain. Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder selain tersedia diluar instansi atau lokasi penelitian.

3.4.2. Sumber Data

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respodennya sedik/lebih kecil (Sugiyono, 2018:194).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respoden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan variabel yang akan diukur dan apa yang bisa diharapkan dari

responden. Selain ini, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2018:199).

Dalam hal ini kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018:134).

Tabel 3.3 Skala Likert Untuk kuesioner

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2018:203).

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan setelah data dari

seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2018:207). Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Untuk melengkapi analisis kuantitatif maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 25 yang berupa analisis deskriptif. SPSS adalah *computer statistic* yang mampu memproses data *statistic* secara cepat dan tepat, untuk mencari berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel (Sujarweni, 2015:122).

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011:164)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative tiap item

RS = Rentang skala

Hal yang terlebih dahulu didahulukan dalam mencari rentang skala adalah menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel jumlah responden 133 orang dan banyak alternatif jawaban berjumlah 5.

$$\begin{aligned} RS &= \frac{133(5-1)}{5} \\ &= 106.4 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan rentang skala diatas maka hasil yang di dapatkan adalah:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	133 - 239.4	Sangat Tidak Setuju
2	240.4 - 346.8	Tidak Setuju
3	347.8 - 454.2	Netral
4	455.2 - 561.6	Setuju
5	562.6 - 669	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2 Uji Kualitas Data

Jika suatu penelitian diungkap dengan menggunakan alat ukur yang tidak semestinya dan tidak dapat diandalkan sebagai alat ukur, hal akan dapat mengarahkan pada pengambilan kesimpulan yang salah, dan berakibat buruk dalam pengambilan keputusan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi. Hal inilah yang menjadikan pentingnya uji intrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas (Wibowo, 2012:34).

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.

Dalam pengujian validitas instrument untuk koefisien korelasinya (r), peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* Angka Kasar oleh *Pearson*, yaitu.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Pearson Product moment

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

- r_{ix} = Koefisien korelasi
- I = skor item
- x = Skor total dari x
- n = Jumlah banyak subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5 Tingkat 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: (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015:172). Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012:52).

Pada penelitian ini untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.06 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini).

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

Sumber: (Sujarweni, 2015:110)

Keterangan:

R = Koefisien Realibilitas instrument (*Cronbach alfa*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varians

Apabila nilai koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Dengan kata lain, apabila instrumen digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Wibowo, 2012:53).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi. Uji asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2010:77). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu

kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, bell-shaped curve. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan rumus Chi kuadrat sebagai berikut.

$$\chi^2 = \frac{(f_i - f_h)^2}{f_h}$$

Rumus 3.4 Chi Kuadrat Uji Normalitas

Sumber: (Sujarweni, 2015:120)

Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogrov-Smirnov*. Kurva Nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogrov - Smirnov Z* < Ztabel, atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* > α ; sig > 0,05 (Wibowo, 2012:62).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang berbentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10,

itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012:87).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya, *Residual Plot*, Metode Grafik, Uji *Park*, Uji Glejser, dan Kelaziman (Umar, 2010:82).

Uji heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2012:135).

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi masing-masing variabel bernilai 1.000 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alphanya.

3.5.4. Uji Pengaruh

Uji ini akan menunjukkan bagaimana kedua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) sebagai Variabel dependen memengaruhi terhadap Variabel independen yaitu Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Regresi Linear berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias (Sanusi, 2012:135). Penggunaan analisis regresi linear berganda beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah nilai masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012:127)

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama (Lingkungan Kerja)

X_2 = variabel independen kedua (Kompensasi)

X_n = variabel independen ke-n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Jadi koefisien angka ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah jika nilai standard error of the estimate lebih kecil dari standar deviasi Y, hal itu menunjukkan model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai variabel terikat (Y) (Wibowo, 2012:137).

3.5.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperlihatkan hal-hal sebagai berikut (Wibowo, 2012:125):

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0

3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun sig
 4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.
- Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode uji hipotesis.

Kedua metode adalah uji t dan uji F:

3.5.5.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen (Y) (Prayitno, 2010:68). Signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Sumber: (Prayitno, 2010:68)

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut (Prayitno, 2010:69):

- a. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- b. H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3.5.5.2. Uji f

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Prayitno, 2010:67).

f hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad \text{Rumus 3.7 Uji f}$$

Sumber: (Prayitno, 2010:67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah Variabel Independen

untuk kriteria Uji f untuk pengujian hipotesis yaitu (Prayitno, 2010).

- a. H_0 diterima bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$
- b. H_0 ditolak bila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti akan melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada PT Karya Putra Karimun yang beralamat di Komp. Ruko Walet view blok A2 No.12 Jl.Brigjen Katamso, Tanjung uncang, Batu Aji-Kota batam.

