

**ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
GRANDWATERBOOM MAROS**

Diajukan Oleh

SARMILAH

4518012068



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis kompensasi dan lingkungan
Kerja terhadap kinerja karyawan
Nama Mahasiswa : Sarmilah
Stambuk / NIM : 4518012068
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sukmawati, SE., M.Si
NIDN. 0021086102


Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU
NIDN. 0931127506

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa
Manajemen

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, S.E., M.Si
NIDN. 0924126801


Ahmad Jumarding, S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sarmilah
Nim : 4518012068
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Grand Waterboom Maros

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan kripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 3 juni 2022



ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRANDWATERBOOM MAROS

Oleh:

SARMILAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

SARMILAH.2022.SKRIPTSI.Alisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grandwaterboom Maros, Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. Sukmawati, SE.,MSi dan Dr. Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Waterboom Maros sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel yang mudah, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja

**ANALISIS OF COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
GRANDWATERBOOM MAROS**

by:

SARMILAH

Prodi Management Faculty Of Economic

University Bosowa

ABSTRACT

SARMILAH.2022.Skripsi.Analisis of compensation and work environment on employee performance at Grandwaterboom Maros, South Sulawesi Provinsi guided by Dr. Sukmawati. SE.,M.Si and Dr. Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work environment on employee performance significantly. The sampel in this study were employees of the Grand Waterboom Maros as many as 33 respondents. The sampling technique used an easy sample and collection technique in this study used a questionnaire. The testing technique in this study is the validity and reliability test, while the data analysis technique uses multiple linear regression. The results of this study indicate that compensation and work environment do not simultaneously have a significant effect on employee performance. Significantly compensation has an effect on employee performance while the work environment has no effect on employee performance

Keywords : Compensation, Work environment, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand waterboom Maros”**.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.eng. selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,S.H.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

5. Kepada Ibu Dr. Sukmawati, SE.,M.Si dan Bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih bantuannya dalam pengurusan Administrasi
7. Bapak Muh. Arie Anugrah, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini diperusahaan beliau
8. Teristimewa kepada ayahanda baharuddin dan ibu roslih selaku orang tua yang yang selalu memberikan nasehat, doa serta materi dalam menyelesaikan studi.
9. Terima kasih kepada saudara-saudaraku yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan skripsi
10. Kak gunawan dan kak asriani arbillah yang banyak mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi
11. Semua sahabat saya yang tidak bisa saya sebut satu persatu, yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi
12. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin ya rabbal alamin.

Makassar, April 2022



Sarmilah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Kinerja.....	9
3. Lingkungan Kerja.....	15
4. Kompensasi	24
B. Penelitian-penelitian sebelumnya	34
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Daerah Penelitian	41
B. Metode Pengumpulan Data.....	41
C. Jenis Dan Sumber Data	41
D. Metode Analisis	42
E. Definisi Oprasional	43
F. Jadwal Penelitian.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Perusahaan.....	45
B. Deskripsi Data.....	46
1. Deskripsi Jenis Kelamin.....	47
2. Deskripsi Lama Kerja.....	47
C. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	48
1. Hasil Uji Validitas X_1 (Kompensasi).....	49
2. Uji Validitas Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	50
3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	50
4. Uji Reabilitas X_1 (Kompensasi)	50
D. Hasil Analisis Data.....	51
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
2. Hasil Uji Statistik t.....	53
3. Hasil Uji F.....	54

E. Pembahasan Hasil Analisis	55
------------------------------------	----

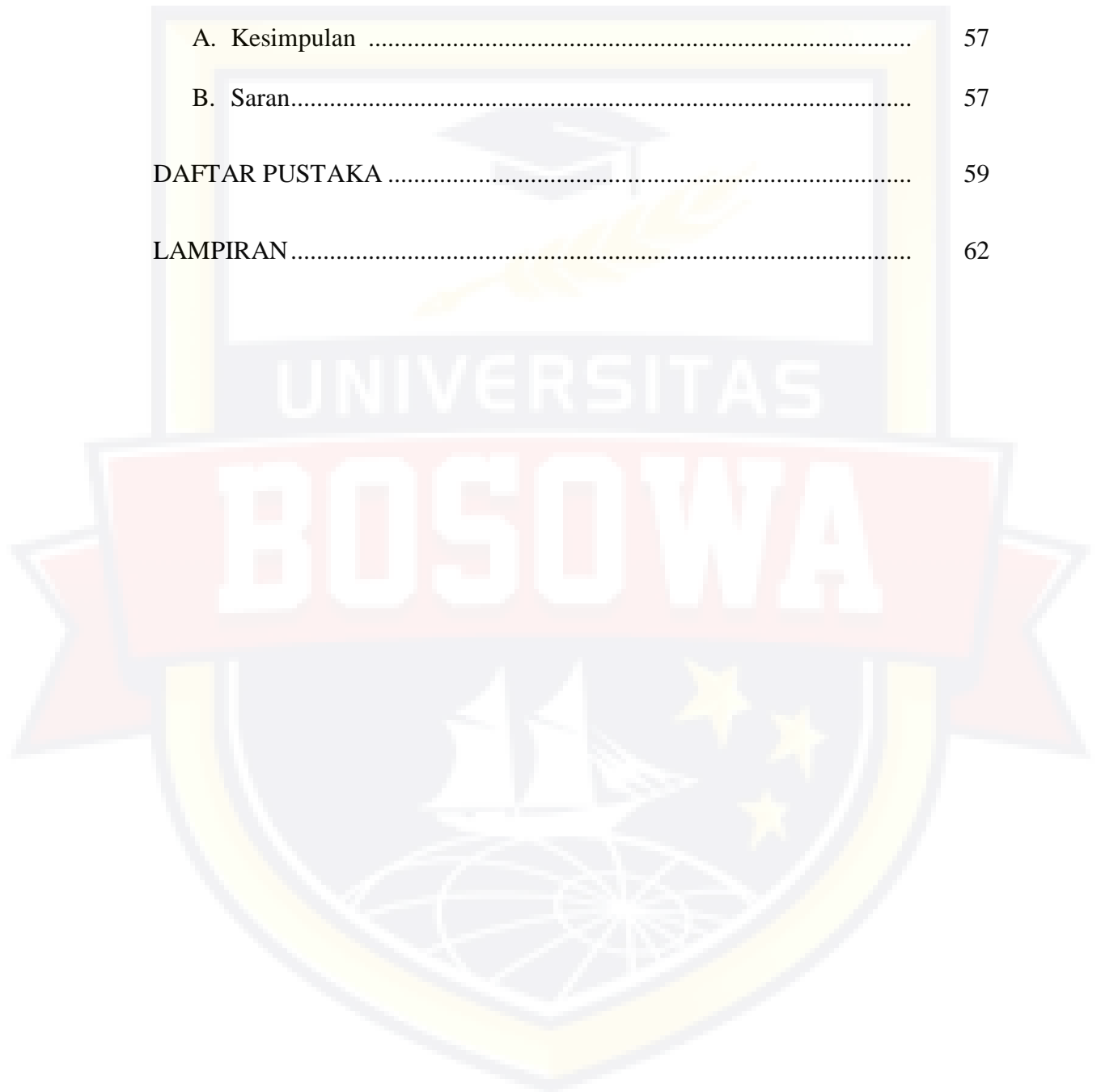
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
---------------------	----

B. Saran.....	57
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA	59
----------------------	----

LAMPIRAN.....	62
---------------	----



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi operasional dan indikator variabel	43
Tabel 4.1	Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel 4.2	Deskripsi responden berdasarkan lama kerja	47
Tabel. 4.3	Uji validitas variabel X_1 (Kompensasi)	48
Tabel. 4.4	Uji validitas variabel X_2 (Lingkungan kerja)	49
Tabel 4.5	Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinan	52
Tabel 4.9	Hasil Uji t (Parsial)	53
Tabel 4.10	Hasil Uji F	5

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi

perusahaan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka kita akan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lainnya. Pemberian kompensasi memiliki peran penting karna akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, dan rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk mendapat pendapatan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Nitisemito (2004) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, suara dan lainnya. Karna hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, setiap perusahaan haruslah

mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarto (2000) mengatakan lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tinggi.

Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kinerja meningkat maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk menjalankan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawan.

Namun dalam memberikan kompensasi harus ada upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kompensasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk lingkungan kerja dan kinerja karyawan erat

kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Begitu juga yang dialami oleh Grand Water Boom Maros yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang dikelola PT. Anugrah Sukses dan berdiri sejak tahun 2018 hingga saat ini. Grand Water Boom Maros terletak dikelurahan Bontoa, Kecamatan Mandai Kabupaten Maros merupakan salah satu ikon destinasi wisata kabupaten Maros, didalam kawasan permandian kolam renang ada juga wahana permainan dan berbagai sajian makanan dan minuman semua komplit dalam kawasan Grand Water Boom Maros. Harga tiket masuk Grand Waterboom Maros terjangkau hanya Rp. 20.000, untuk tiket wahana dikenakan biaya yang sangat murah Rp.5000. Grand Waterboom Maros buka pukul 09.00-17.00. Karyawan Grand Water Boom Maros selalu siaga dan standby memantau para pengunjung demi keamanan dan kenyamanan para pengunjung.

Grand Waterboom Maros memberikan kompensasi berupa gaji pada setiap karyawan yang mempunyai prestasi dalam pekerjaan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang diberikan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapat uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kinerja karyawan Grand Waterboom Maros lumayan baik dan masih perlu adanya pengembangan kinerja agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan mengeluhkan karyawan yang belum bisa menaati peraturan yang ada serta belum memaksimalkan kinerja dalam melayani pengunjung dan pekerja lainnya. Kinerja karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, sikap kerja, dan kemampuan bekerja sama. Di Grand Waterboom maros dikelompokkan berdasarkan sub bidang seperti bagian loket, bagian wahana, bagian kolam dan bagian pusat makanan dan minuman.

Lingkungan kerja Grand Waterboom Maros cukup nyaman bagi karyawan, itu terlihat dari kebersihan, keamanan, dan hubungan karyawan dengan karyawan yang lain juga terjalin baik. Pihak Grand Waterboom Maros membuat karyawan senyaman mungkin untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari rekan kerja ada beberapa yang sangat mensupport dengan memberikan masukan-masukan ataupun bantuan dalam menyelesaikan tugas tidak bias dihandle sendiri. Tetapi ada juga permasalahan lain ketika rekan kerja tidak suka dengan rekan lainnya akibatnya ada rasa tertekan yang membuat kinerja tidak maksimal. Kinerja karyawan yang baik akan sangat menguntungkan pihak Grand Waterboom Maros dan sebaliknya ketika kinerja karyawan kurang atau buruk akan merugikan Grand Waterboom Maros.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dengan judul: **“ANALISIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN”.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Waterboom Maros?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Waterboom Maros?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Waterboom Maros?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Waterboom Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Grand Waterboom Maros.
3. Untuk mengetahui variable yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Waterboom Maros.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Grand Waterboom Maros

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak Grand Waterboom Maros dan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti, dalam bidang yang sama maupun pihak-pihak yang membutuhkan.

3. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BOSOWA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber daya manusia

Menurut Schuler (dalam Sutrisno, 2009: 6)

manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat.

Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2009: 5) manajemen sumber dayamanusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Bohlander & Snell dalam Widodo (2015:

3-4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015: 8-10) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*planning*) adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa datang. Fungsi perencanaan meliputi: menganalisis pekerjaan yang ada, menyusun uraian kerja, menyusun persyaratan pekerjaan, menentukan sumber-sumber penarikan SDM.
- 2) Pengadaan (*procrutment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi pengadaan meliputi: mengumumkan dan menerima surat lamaran, melakukan seleksi, melakukan orientasi dan pelatihan praturgas, pengangkatan SDM, penempatan SDM.
- 3) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan

melalui pendidikan dan pelatihan. Fungsi pengembangan meliputi: penilaian prestasi kerja, perencanaan karier, pendidikan dan pelatihan, pemberian tugas, mutasi dan promosi, motivasi dan disiplin kerja

- 4) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Fungsi kompensasi meliputi: penggajian dan pengupahan, pemberian tunjangan-tunjangan, pangkat dan jabatan, pemberian penghargaan
- 5) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk memepersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhsn karyawan, agar tercipta kerja sama dan serasi dan saling menguntungkan.
- 6) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Fungsi pemeliharaan meliputi: pemeliharaan kebugaran fisik dan jiwa raga, pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja, pemberian jaminan perumahan, pemeliharaan kesehatan, pemeliharaan kesejahteraan rumah tangga SDM, pemeliharaan hubungan kerja dan hak asasi SDM
- 7) Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- 8) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Dalam fungsi ini manajer SDM mengatur hak-hak para pensiun yang dapat diberikan kepada

mereka yang telah berjasa besar terhadap perusahaan.

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2014: 160). Dari penjelasan tersebut kinerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat atau material maupun non fisik atau non material (Nawawi dalam Widodo, 2015: 131).

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Foster & Seeker dalam Widodo, 2015: 131).

kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak dalam Widodo, 2015: 131).

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam

suatu organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Menurut Simamora (2004: 500) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individu Kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi
3. Faktor organisasi Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja,

disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasaranan, teknologi, kesempatan berprestasi.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat- sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2009:15).

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: kemampuan dan keahlian, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Faktor eksternal meliputi: lingkungan kerja, sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan rekan kerja, kompensasi, iklim organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lohman dalam Abdullah (2014: 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target- target tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari

dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Indikator kinerja karyawan menurut Dessler dalam Widodo (2015:136) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapatdipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015: 138) tujuan daripenilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya

penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

3. lingkungan kerja

a. pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2)

Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2012: 75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya.

Menurut Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

b. Bentuk lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013: 18) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, yaitu :

a. Hubungan kerja dengan atasan

Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar

b. Hubungan kerja antar pegawai

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Sebab, dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadisebuah beban bagi pegawai

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:28) faktor-faktor yang

mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor intern, meliputi:

1. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai pada saat tertentu sesuai aturan perusahaan atau organisasi.

2. Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan atau fisik seseorang. Bagi seseorang yang normal atau yang tidak mengalami gangguan kesehatan fisik akan merasa senang dan rasa senang ini akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga

penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. sebaiknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja

4. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya aman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik

5. Musik

Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja. Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan

suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan

b. Faktor ekstern, meliputi

1. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi akan terganggu apabila keamanan diabaikan oleh perusahaan

2. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk karyawan yang ingin menyelesaikan pekerjaan. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara

3. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan aman dan santai akan selalu menyertai karyawan

dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain

Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2) Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan

yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2000:31) lingkungan kerja diukur melalui:

1) Suasana kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang dalam bekerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) 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 tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). .

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Notoatmojo, 2003: 153).

kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Yani dalam Widodo 2015: 153).

Menurut Panggabean dalam Widodo (2015, 154) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan dalam Widodo (2015, 155) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai alasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok , yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan

insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Panggabean dalam Edy Sutrisno, 2009: 187).

b. Tujuan Pemberian kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Widodo (2015: 156) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih muddah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta

eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

c. Bentuk Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008: 159-160) kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji/upah, insentif, bonus.

Menurut Widodo (2015: 167) insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil.

Menurut Widodo (2015: 166) bonus dan hadiah adalah seperti: hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus keuntungan perusahaan dan lain-lain.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung (Efendi, 2009: 245).

Menurut Dessler (Efendi, 2009: 282) jenis-jenis tunjangan peningkatan kesejahteraan diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Upah untuk waktu tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit dan uang pesangon
- b. Tunjangan asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, medis, dan cacat
- c. Tunjangan pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pension
- d. Tunjangan dinas karyawan yang meliputi tunjangan jasa personel

- (*credit union*, jasa konseling, *employee assistant plan*, jasa personel lain misalnya liburan, program penurunan berat badan, tunjangan adopsi, *country club* perusahaan, *subsidy cultural*, program makan siang dan belajar, dan asisten rumah), tunjangan jasa yang berhubungan dengan kerja misalnya pengasuhan anak yang disubsidi (*subsidized child care*), dan perawatan orang tua (*elder care*)
- e. Program tunjangan fleksibel yang meliputi preferensi karyawan atas aneka macam tunjangan dan pendekatan kafeteria (*the cafeteria approach*)

Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa: tunjangan keselamatan, tunjangan pada waktu tidak bekerja, bonus atau hadiah, dan program pelayanan. Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya.

Tunjangan pada waktu tidak bekerja adalah seperti : dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan tugas-tugas negara yang lain.

Program pelayanan karyawan antara lain: tim olahraga, *credit union*, beasiswa, pinjaman khusus, *medical check up*, berlangganan majalah, rekreasi bersama, toko murah dan sebagainya (Widodo, 2015: 165-166).

Kompensasi dapat berbentuk finansial dan bukan finansial.

Yang berbentuk finansial ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus yang bersifat tidak langsung misalnya asuransi kesehatan hidup, kecelakaan; tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial; kompensasi karyawan berupa beasiswa, pelayanan kerja; tunjangan pembayaran waktu yang tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan sebagainya.

Kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam bentuk pekerjaan misalnya, pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk berkembang. Kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam lingkungan kerja misalnya, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik, dan lain-lain (Widodo, 2015: 158).

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2009: 193-194) mengemukakan adabeberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayarkompensasi di atas kemampuann yang ada

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil

4. Penawaran dan permintaan kerja

Penawaran dan permintaan kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja baanyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun

Panggabean dalam Sutrisno (2009: 194-195) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas,biaya hidup, dan pemerintah.

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja memengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran atau jumlah tenaga kerjalangka kompensasi cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang atau kesempatan tenaga kerja menjadi

langka, kompensasi cenderung rendah. Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi, begitu sebaliknya. Kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

Jika kompensasi berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Faktor lain yang mendapat perhatian dalam menentukan kompensasi adalah biaya hidup. Dalam kenyataannya, biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi yang mereka terima terasa wajar. Dalam menentukan tingkat kompensasi, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

e. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Widodo, 2015: 157-158) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak dan wajar serta memperhatikan Undang-Undang yang berlaku.

a. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek di atas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

Sirait (dalam Monika, 2016:21) mengemukakan pendapat bahwa ada dua jenis keadilan yaitu:

a) *External consistency*

Pengupahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Di dalam menentukan upah dan gaji, perusahaan perlu memperhatikan perbandingan upah yang diberikan oleh perusahaan lain untuk suatu jabatan yang sama. Dasar hukum perusahaan membandingkan dengan perusahaan lain adalah guna menciptakan kelayakan dalam menciptakan struktur upah yang adil

b) Internal consistency

Semakin tinggi jabatan yang dipegang dalam perusahaan, semakin tinggi pula upah yang diterima sebaliknya. Untuk jabatan yang sama, pegawai yang satu harus mendapatkan upah yang sama dengan pegawai yang lainnya.

Menurut Panggabean (dalam Sutrisno, 2009: 185) agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal)
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkatan kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan)
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar)

B. Penelitian-penelitian sebelumnya

1. Nurul Hidayah tahun 2016 “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. jurnal Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. Tujuan dalam penelitian ini adalah: a) untuk mengetahui pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY, b) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY. Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta bagian Keuangan dan Akuntansi, dengan sampel sebanyak 82 karyawan. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, heteroskedastisitas), regresi berganda, uji koefisien determinasi.

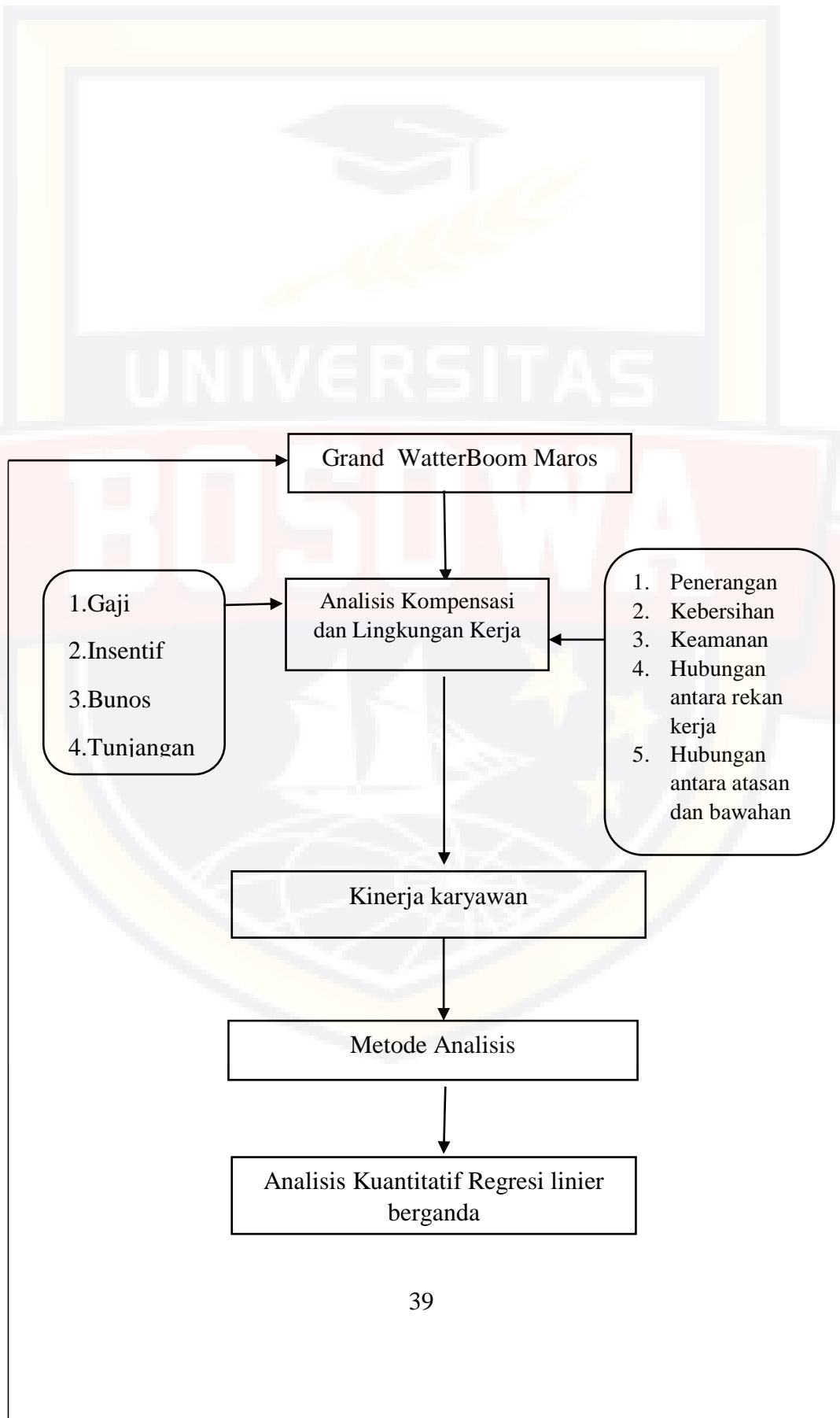
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta b) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Rochman tahun 2008 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” studi kasus di PT Duta Ananda Textile Pekalongan, jurnal Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: a) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan , b) pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja karyawan, c) Pengaruh tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan, d) mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan pada PT Duta Andanda Textile dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, , uji F dan uji t, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan

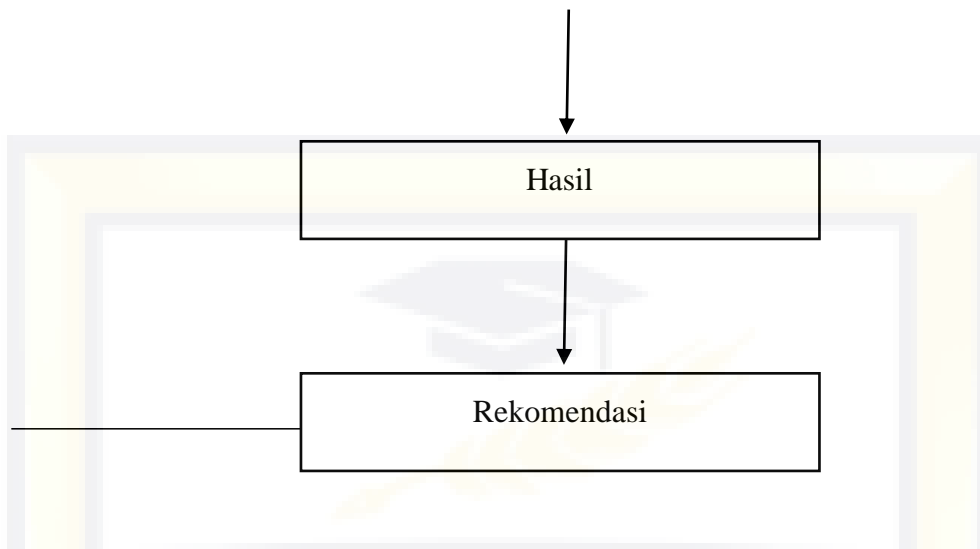
bahwa a) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, b) usia masa pensiun mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, c) tingkat stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, d) lingkungan kerja, usia masa pensiun, tingkat stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Wahyu Intani Kusumaningsih tahun 2015 “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Rokok Sukun Kudus”, jurnal manajemen Universitas Negeri Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah: a) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, b) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, c) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus dengan mengambil sampel sebanyak 93 responden. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, sementara metode analisis data menggunakan, analisis deskriptif presentase, regresi berganda, uji F dan uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan a) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun sebesar 44,76%, b) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus sebesar 65,93%, c) ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun sebesar 72,7%.

C. Kerangka Pikir

Kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain dengan kompensasi, juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan *mood* dan dapat memperbaiki kondisi psikologis karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pemimpin **Grand Waterboom Maros** seharusnya dapat memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan beban kerjanya. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman ditempat kerjanya juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal. Alur kerangka pikir dapat di lihat sebagai berikut :





Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variable independen berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen.

D. Hipotesis

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2003). Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karna besar kecilnya pemberian kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan. Sehingga, apanila kompensasi yang perusahaan cukup ahli atau layak bagi karyawan, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar ditempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, kompensasi dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Kompensasi dan Lingkungan kerja secara partial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H_a : Kompensasi dan Lingkungan kerja secara partial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.



BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Daerah penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan, lokasi penelitian ini dilakukan pada Grand Waterboom Maros. Adapun jangka waktu penelitian Maret-Mei 2022

B. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif, proses pengumpulan data dan informasi menggunakan kuisioner.

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei, dimana penelitian ini hanya mencakup permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variable independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penggalan data dapat dilakukan dengan kuesioner, objek dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Waterboom Maros.

2. Sumber data

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Apabila peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka sumber data dianggap responden. Responden adalah orang yang menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara, atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer berupa angket kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

D. Metode Analisis

Metode analisis merupakan salah satu komponen penting dalam proses data analisis. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data yang telah diperoleh. Setelah data tersebut dikumpulkan, data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode yang digunakan ini adalah metode analisis statistic dengan menggunakan regresi linier berganda.

$$\text{Rumus linier berganda : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

α : *costanta*

$\beta_1 - \beta_2$: koefisien Regresi

X₁ : Variabel kompensasi

X₂ : Variabel lingkungan kerja

E : *error distribances*

E. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel. Berikut ini adalah tabel definisi operasional dan indicator variabel

Tabel 3.1
Definisi operasional dan indikator variabel

Variabel	Konsep	Indikator
Kompensasi Menurut, Hanni Handoko (2004)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Tunjangan • Bonus
Lingkungan kerja, Menurut Nitisemito (2008)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Keamanan • Kebersihan

	mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan antara atasan dan bawahan
Kinerja karyawan Menurut A.A Mangkunegara (2016)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Waktu kerja • Kerja sama

No	Uraian	Bulan
----	--------	-------

F. Jadwal penelitian

Jadwal penelitian yang meliputi persiapan pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian. Jadwal maksimal 3 bulan, terhitung dari bulan maret-mei 2022.

		April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan penelitian	■											
2	Perencanaan		■										
3	Pelaksanaan siklus 1			■	■								
4	Pelaksanaan siklus 2					■	■						
5	Pelaksanaan siklus 3							■	■				
6	Pengolahan data									■			
7	Penyusunan data										■	■	■

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Perusahaan

Wahana wisata air merupakan salah satu wisata favorit di Dunia. Grand Waterboom Hadir sebagai salah satu wisata favorit di Sulawesi Selatan

dengan berbagai fasilitas dan wahana menarik untuk memanjakan liburan anda bersama keluarga.

Berjarak 2 km dari Bandara Internasional Sultan Hasanuddin (SHIAM), Grand Waterboom Maros adalah salah satu perusahaan swasta yang dikelola oleh PT. Anugrah Sukses Lestari (ASL) dan berdiri sejak tahun 2018. Hingga saat ini, Grand Waterboom Maros yang terletak di Jl. Poros Maros – Makassar Km.22 (Dalam Kawasan Grand Mall Maros) menjadi satu-satunya Waterboom di Kabupaten Maros dan satu-satunya Waterboom yang memiliki standar internasional di Sulawesi Selatan.

Sebelum berdirinya Grand Waterboom Maros, Pendiri (Pemilik) perusahaan telah memiliki banyak pengalaman di bidang rekreasi ber wahana air dengan turut mendirikan Wisata Pantai Bintang Galesong, Kebun Wisata Gowa dan berbagai Kolam Renang yang berada di Sulawesi Selatan.

Berdasarkan pengalaman tersebut hingga hari ini Grand Waterboom Maros berkembang sebagai kawasan wisata yang sadar tentang pentingnya memuji lingkungan alam, menggunakan fasilitas berstandar Internasional dengan perawatan rutin, mengedepankan keselamatan dan menjadi mitra pemerintah untuk mendorong perekonomian dan memberdayakan masyarakat sekitar

VISI

Terciptanya Grand Waterboom Maros sebagai Destinasi Pariwisata Utama di Indonesia, Sulawesi Selatan dan Khususnya Kabupaten Maros dengan mengedepankan Nilai Sapta Pesona dan kesejahteraan masyarakat.

MISI

1. Mengembangkan Pariwisata yang berbasis pada kebutuhan masyarakat dan minat khusus yang mampu memberikan edukasi dan berorientasi pada pemberdayaan masyarakat
2. Meningkatkan profesionalisme pelayanan pariwisata melalui peningkatan kualitas mutu manajemen dan sumber daya manusia
3. Mengembangkan pemasaran pariwisata yang mampu berkontribusi dan mendorong perekonomian dan wujud Sapta Pesona.

B. Deskripsi Data

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Waterboom Maros. Responden yang dipakai sebanyak 33 karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja. Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Deskripsi jenis kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1

Kategori	Jumlah	Presentase
Laki-laki	16	45,2 %
Perempuan	17	54,8%
Jumlah	33	100%

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber: Hasil pengolahan data tahun 2022

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih sedikit yaitu sebanyak 16 orang (45,2%) dibandingkan jumlah perempuan sebanyak 17 orang (54,8%) hal ini disebabkan Grand Waterboom bergerak dibidang wisata yang akan memberikan pelayanan yang baik terhadap pengunjung.

2. Deskripsi lama kerja

Gambaran responden dapat diketahui berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja

Masa kerja	Responden	Presentase
< 1 Tahun	11	30,63%

1-2 Tahun	14	40,62%
2-3 Tahun	8	28,75%
Jumlah	33	100%

Sumber: Hasil pengelola data tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dari 33 responden dapat diuraikan sebanyak 11 responden (30,63%) telah bekerja selama < 1 Tahun, sebanyak 14 responden (40,62%) telah bekerja selama 1-2 Tahun, sebanyak 8 responden (28,75%) telah bekerja selama 2-3 Tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah bekerja selama 1,2 Tahun.

C. Uji validitas dan reabilitas

1. Hasil uji validitas X_1 (Kompensasi)

Validitas sebuah instrument penelitian (Kuesioner) ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X_1 (Kompensasi) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel. 4.3
Uji validitas variabel X_1 (Kompensasi)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pertanyaan 1	0,791	0,3440	Valid
Pertanyaan 2	0,878	0,3440	Valid
Pertanyaan 3	0,587	0,3440	Valid
Pertanyaan 4	0,441	0,3440	Valid

Pertanyaan 5	0,620	0,3440	Valid
Pertanyaan 6	0,508	0,3440	Valid
Pertanyaan 7	0,582	0,3440	Valid
Pertanyaan 8	0,486	0,3440	Valid
Pertanyaan 9	0,598	0,3440	Valid
Pertanyaan 10	0,754	0,3440	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner spss

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel (0,3440) dan tingkat signifikansi < (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam variabel X₁ (Kompensasi) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji validitas variabel X₂ (Lingkungan kerja)

Berikut uji validitas untuk item pernyataan pada variabel X₂

Tabel. 4.4
Uji validitas variabel X₂ (Lingkungan kerja)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pertanyaan 1	0,543	0,3440	Valid
Pertanyaan 2	0,513	0,3440	Valid
Pertanyaan 3	0,376	0,3440	Valid
Pertanyaan 4	0,463	0,3440	Valid
Pertanyaan 5	0,497	0,3440	Valid
Pertanyaan 6	0,529	0,3440	Valid
Pertanyaan 7	0,655	0,3440	Valid
Pertanyaan 8	0,478	0,3440	Valid

Pertanyaan 9	0,476	0,3440	Valid
Pertanyaan 10	0,512	0,3440	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner spss

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel (0,3440) dan tingkat signifikasi < (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam variabel X₂ (Lingkungan Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y:

Tabel 4.5
Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0,789	0,3440	Valid
Pernyataan 2	0,464	0,3440	Valid
Pernyataan 3	0,597	0,3440	Valid
Pernyataan 4	0,529	0,3440	Valid
Pernyataan 5	0,494	0,3440	Valid
Pernyataan 6	0,582	0,3440	Valid
Pernyataan 7	0,601	0,3440	Valid
Pernyataan 8	0,502	0,3440	Valid
Pernyataan 9	0,626	0,3440	Valid
Pernyataan 10	0,655	0,3440	Valid

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel (0,3440) dan tingkat signifikasi < (0,05). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam variable Y (Kinerja Karyawan) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4. Uji Reabilitas X_1 (Kompensasi)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,827	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,673	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	Reliabel

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Kompensasi sebesar 0,827 Lingkungan Kerja sebesar 0,673 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,781 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan Y atas X. Analisis regresi linier berganda bertujuan mendeskripsikan dan memprediksi bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan data primer hasil penyebaran kuesioner. Berikut tabel koefisien yang menampilkan nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresi berganda:

Tabel 4.7
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,156	4,701		1,735	0,093
	KOMPENSASI (X1)	0,678	0,114	0,732	5,944	0,000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,136	0,128	0,130	1,055	0,300

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan analisis data menggunakan spss maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,156 + 0,678 X_1 + 0,136 X_2 .$$

Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square*(R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.800a	0,641	0,617	2,413
---	-------	-------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,617 atau 61,7. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 61,7% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya sebesar 38,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

2. Hasil Uji Statistik *t*

Uji *t* atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji *t* ditunjukkan dengan nilai *t*-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji *t* dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji *t* (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,156	4,701		1,735	0,093
	KOMPENSASI (X1)	0,678	0,114	0,732	5,944	0,000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,136	0,128	0,130	1,055	0,300

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: hasil olah data kuosioner SPSS

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model

penelitian dalam persamaan berikut:

$$Y = 8,156 - 0,678 X_1 + 0,136 X_2 + e$$

1. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 5,994 dan nilai t-tabel adalah 1,69726 (df=30). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 1,055 dan nilai t-tabel adalah 1,69726 (df=30). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-table. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, maka H_0 ditolak H_a di terima.

3. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji F ditunjukkan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji F dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,358	2	155,679	26,733	.000 ^b
	Residual	174,703	30	5,823		
	Total	486,061	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber: : hasil olah data kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 26,733 dan nilai F-tabel adalah 3,32. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F- tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, maka H_0 ditolak H_a diterima.

E. Pembahasan Hasil Analisis

Pada sub-sub ini, penulis akan menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada mengenai hubungan variabel kompensasi(X_1), Kompensansi (X_2), ilingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada Grand waterboom Maros baik secara parsial maupun

simultan guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. indikator kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Grand waterboom

Maros dinyatakan berpengaruh. Hal ini ditunjukkan, bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 5,994 dan nilai t-tabel adalah 1,69726 (df=30). Dengan demikian, dapat disimpulkan . Oleh karena itu, maka H_0 ditolak H_a diterima.

2. Indikator Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 1,055 dan nilai t-tabel adalah 1,69726 (df=30). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t table. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Oleh karena itu, maka H_0 ditolak H_a diterima.

3. kompensasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 33 sampel karyawan Grand Waterboom Maros dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$).
2. Variabel Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($0,300 < 0.05$).
3. Variabel kompensasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersanma-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Disarankan kepada Grand waterboom Maros agar memberikan

kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

- b. Sebaiknya Grand waterboom Maros lebih memperhatikan kompensasi kepada karyawan, mengadakan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya (THR) dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang memberikan prestasi kerja agar karyawan memiliki acuan untuk lebih bersemangat dalam memberikan kinerja yang lebih baik.

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Arifin, Z. 2011. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gulo. Postinus. 2007. *pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Se-Sleman Timur*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Hadinata. Himawan Chandra. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.* Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Kusuma Dewi. Sari. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.* Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Kusumaningsih, Wahyu Intani. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Kudus.* Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Rosda
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3.* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah).* Jakarta: Prenada Media Group
- Notoatmodjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurhastuti, Natalia. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Permanasari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Anugrah Raharjo Semarang.* Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Robert L. Mathis. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management* (edisi kesepuluh). Jakarta : Salemba Empat
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., & Vanscheidt, W. (2006). *Wound Bed Preparation: A Systematic*

- Approach To 84 Wound Management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28. Italy: Wound Union of Healing Societies.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama,
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyarti, Gita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharjo, Bambang. 2008. *Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta: Indeks
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umar. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Wati, Dwisetya. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “**Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**”. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Isilah identitas anda dibawah ini:

Nama (*bisa inisial*) :

Jenis kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Lama kerja :

- < 1 Tahun
- 1-2 Tahun
- 2-3 Tahun

Berilah tanda (× atau ✓) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda.

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kompensasi					
1	Gaji pokok yang anda terima telah memnuhi kebutuhan dasar				
2	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda				
3	Selama karyawan tidak bekerja karna sakit atau tertimpa musibah apakah tempat kerja tetap memberikan gaaji pokok atau insentif				
4	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun				
5	kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mengacu pada perundang-undangan tentang pemberian dalam hal ini adalah upah minimum regional				
6	Gaji yang anda terima sesuai harapan				
7	Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja				
8	Saat anda mengambil hak cuti apakah anda memperoleh tunjangan cuti yang memadai				
9	Bonus yang anda terima sebanding degan waktu kerja				
10	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan keluarga				
Lingkungan Kerja					
11	Anda merasa nyaman bekerja diperusahaan ini				
12	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik				
13	Hubungan sesama karyawan berlangsung baik				
14	Fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup				
15	Keamanan sekitar lingkungan kerja sudah				

	aman				
16	Kebersihan lingkungan/lapangan kerja sudah baik				
17	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising				
18	Satuan keamanan tepat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga anda merasa aman				
19	Tempat kerja anda tidak terdapat bau-bau yang tidak sedap				
20	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi anda saat sedang bekerja				
Kinerja Karyawan					
21	Anda mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan				
22	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan				
23	Anda sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				
24	Anda mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
25	Hasil kerja anda sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan				
26	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
27	Anda berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi				
28	Anda merasa sesuai dengan pekerjaan anda saat ini				
29	Saya mendapatkan tim kerja yang mendukung				
30	Saya bangga bekerja diperusahaan dimana tempat saya bekerja				

HASIL ANALISIS DATA SPSS

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	X1
K1	Pearson Correlation	1	.749**	.586**	0,098	0,342	0,297	0,222	.353*	.493**	.669**	.791**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,589	0,052	0,093	0,214	0,044	0,004	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K2	Pearson Correlation	.749**	1	.473**	0,316	.481**	.507**	.480**	0,276	.576**	.604**	.878**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,005	0,073	0,005	0,003	0,005	0,120	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K3	Pearson Correlation	.586**	.473**	1	0,227	0,292	-0,183	0,092	.360*	0,297	.522**	.587**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005		0,204	0,099	0,309	0,611	0,040	0,093	0,002	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K4	Pearson Correlation	0,098	0,316	0,227	1	0,221	0,000	.348*	0,067	0,289	0,243	.441*
	Sig. (2-tailed)	0,589	0,073	0,204		0,216	1,000	0,047	0,712	0,103	0,173	0,010
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K5	Pearson Correlation	0,342	.481**	0,292	0,221	1	.377*	.388*	0,181	0,269	.410*	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,005	0,099	0,216		0,031	0,026	0,313	0,131	0,018	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K6	Pearson Correlation	0,297	.507**	-0,183	0,000	.377*	1	.611**	0,097	0,270	0,211	.508**
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,003	0,309	1,000	0,031		0,000	0,593	0,129	0,238	0,003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K7	Pearson Correlation	0,222	.480**	0,092	.348*	.388*	.611**	1	0,040	0,156	0,332	.582**

	Sig. (2-tailed)	0,214	0,005	0,611	0,047	0,026	0,000		0,823	0,386	0,059	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K8	Pearson Correlation	.353*	0,276	.360*	0,067	0,181	0,097	0,040	1	0,337	.360*	.486**
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,120	0,040	0,712	0,313	0,593	0,823		0,056	0,040	0,004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K9	Pearson Correlation	.493**	.576**	0,297	0,289	0,269	0,270	0,156	0,337	1	0,230	.598**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,093	0,103	0,131	0,129	0,386	0,056		0,198	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K10	Pearson Correlation	.669**	.604**	.522**	0,243	.410*	0,211	0,332	.360*	0,230	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,173	0,018	0,238	0,059	0,040	0,198		0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	.791**	.878**	.587**	.441*	.620**	.508**	.582**	.486**	.598**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000	0,003	0,000	0,004	0,000	0,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

2. Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	X2
LK1	Pearson Correlation	1	0,181	.419*	0,084	-	0,006	.523**	0,110	.423*	0,074	.543**
	Sig. (2-tailed)		0,314	0,015	0,643	0,755	0,972	0,002	0,544	0,014	0,684	0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK2	Pearson Correlation	0,181	1	0,199	0,331	0,103	0,112	0,209	0,050	-	.476**	.513**
	Sig. (2-tailed)	0,314		0,266	0,060	0,567	0,535	0,243	0,782	0,981	0,005	0,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK3	Pearson Correlation	.419*	0,199	1	0,011	-	-	0,227	0,053	0,155	0,295	.376*
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,266		0,953	0,652	0,719	0,204	0,771	0,390	0,096	0,031
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK4	Pearson Correlation	0,084	0,331	0,011	1	0,271	0,334	0,270	0,018	-	0,275	.463**
										0,196		

	Sig. (2-tailed)	0,643	0,060	0,953		0,127	0,057	0,128	0,923	0,275	0,122	0,007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK5	Pearson Correlation	-0,057	0,103	-0,082	0,271	1	.940**	0,182	0,097	0,045	0,000	.497**
	Sig. (2-tailed)	0,755	0,567	0,652	0,127		0,000	0,312	0,592	0,805	1,000	0,003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK6	Pearson Correlation	0,006	0,112	-0,065	0,334	.940**	1	0,197	0,121	0,051	-0,020	.529**
	Sig. (2-tailed)	0,972	0,535	0,719	0,057	0,000		0,273	0,501	0,778	0,910	0,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK7	Pearson Correlation	.523**	0,209	0,227	0,270	0,182	0,197	1	0,205	0,264	0,115	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,243	0,204	0,128	0,312	0,273		0,252	0,138	0,524	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK8	Pearson Correlation	0,110	0,050	0,053	0,018	0,097	0,121	0,205	1	0,318	0,308	.478**
	Sig. (2-tailed)	0,544	0,782	0,771	0,923	0,592	0,501	0,252		0,072	0,081	0,005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK9	Pearson Correlation	.423*	-0,004	0,155	-0,196	0,045	0,051	0,264	0,318	1	0,173	.476**
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,981	0,390	0,275	0,805	0,778	0,138	0,072		0,336	0,005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
LK10	Pearson Correlation	0,074	.476**	0,295	0,275	0,000	-0,020	0,115	0,308	0,173	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	0,684	0,005	0,096	0,122	1,000	0,910	0,524	0,081	0,336		0,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.543**	.513**	.376*	.463**	.497**	.529**	.655**	.478**	.476**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,031	0,007	0,003	0,002	0,000	0,005	0,005	0,002	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Variable Y (Kinerja Pegawai)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Y
KK1	Pearson Correlation	1	.360*	.619*	0,290	0,230	0,282	.419*	.365*	.521*	.481*	.789**
	Sig. (2-tailed)		0,040	0,000	0,102	0,198	0,111	0,015	0,037	0,002	0,005	0,000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK2	Pearson Correlation	.360*	1	.431*	0,230	0,028	0,227	-0,035	-0,053	0,197	0,208	.464**
	Sig. (2-tailed)	0,040		0,012	0,199	0,877	0,203	0,845	0,768	0,272	0,244	0,006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK3	Pearson Correlation	.619*	.431*	1	0,336	0,234	0,088	-0,035	-0,053	0,338	.411*	.597**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012		0,056	0,191	0,625	0,845	0,768	0,054	0,018	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK4	Pearson Correlation	0,290	0,230	0,336	1	0,077	.362*	0,193	0,109	0,070	0,100	.529**
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,199	0,056		0,672	0,038	0,281	0,545	0,698	0,578	0,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK5	Pearson Correlation	0,230	0,028	0,234	0,077	1	0,174	0,332	.448*	.464*	0,284	.494**
	Sig. (2-tailed)	0,198	0,877	0,191	0,672		0,334	0,059	0,009	0,006	0,110	0,003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK6	Pearson Correlation	0,282	0,227	0,088	.362*	0,174	1	.478*	0,303	0,245	0,192	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,111	0,203	0,625	0,038	0,334		0,005	0,087	0,170	0,285	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK7	Pearson Correlation	.419*	-0,035	-0,035	0,193	0,332	.478*	1	.739*	0,252	0,319	.601**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,845	0,845	0,281	0,059	0,005		0,000	0,157	0,071	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK8	Pearson Correlation	.365*	-0,053	-0,053	0,109	.448*	0,303	.739*	1	0,076	0,341	.502**
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,768	0,768	0,545	0,009	0,087	0,000		0,674	0,052	0,003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK9	Pearson Correlation	.521*	0,197	0,338	0,070	.464*	0,245	0,252	0,076	1	.548*	.626**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,272	0,054	0,698	0,006	0,170	0,157	0,674		0,001	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KK10	Pearson Correlation	.481*	0,208	.411*	0,100	0,284	0,192	0,319	0,341	.548*	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,244	0,018	0,578	0,110	0,285	0,071	0,052	0,001		0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Y	Pearson Correlation	.789*	.464*	.597*	.529*	.494*	.582*	.601*	.502*	.626*	.655*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,000	0,002	0,003	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.781	10
------	----



Tabel Skor Jawaban Kuesioner

NO	KOMPENSASI (X1)										LINGKUNGAN KERJA (X2)										KINERJA KARYAWAN (y)												
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	X1	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	X2	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Y
1	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	42	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	40	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	4	4	5	5	5	4	4	2	4	40	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	40
3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	40	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	40	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
6	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	30	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	37	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	2	4	4	4	4	4	4	3	37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	33	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
10	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	33	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
11	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	42	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
12	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	43	5	2	4	4	4	4	4	3	2	2	34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
13	2	2	3	2	4	4	3	4	3	2	29	2	2	3	4	4	4	1	1	1	3	25	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	29
14	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	36	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	35	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
17	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	28	2	3	4	3	3	3	2	4	1	4	29	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	30
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	32	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
20	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	33	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4	36	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	37
21	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
22	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	35	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	37	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	31
23	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	33	3	2	3	4	5	5	3	5	3	3	36	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	33
24	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	40	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	43
25	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38
26	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
28	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	39	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	36	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	38
31	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	39	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
32	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	39	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
33	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	40	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	42

Hasil Uji Statistik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	0,641	0,617	2,413

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,358	2	155,679	26,733	.000 ^b
	Residual	174,703	30	5,823		
	Total	486,061	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,156	4,701		1,735	0,093
	KOMPENSASI (X1)	0,678	0,114	0,732	5,944	0,000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,136	0,128	0,130	1,055	0,300

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

SURAT KETERANGAN HASIL PENELITIAN



Nomor : 089/SE/GWM/IV/2022

Mandal, 4 April 2022

Lampiran :

Perihal : Persetujuan/Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

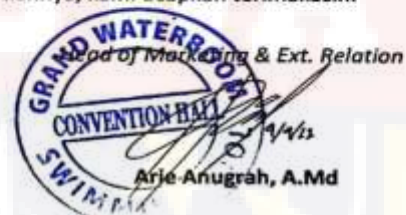
c.q. Mahasiswa a.n Sarmila

di Tempat.

Sehubungan dengan surat yang kami terima Nomor A.257/FEB/UNIBOS/III/2022 perihal Permohonan izin Melakukan Penelitian Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar atas nama Sarmila / NIM 45 18 012 068 / Program Studi Manajemen dengan judul "Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Waterboom Maros".

Pada dasarnya kami dari pihak Grand Waterboom Maros tidak merasa keberatan dan memberi izin kepada Mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.


Head of Marketing & Ext. Relation
Arie Anugrah, A.Md

Jl. Poros Makassar – Maros Km. 22, Maros 90513
(Belakang Grand Mall Batangase)
Phone | 0852 5627 3500