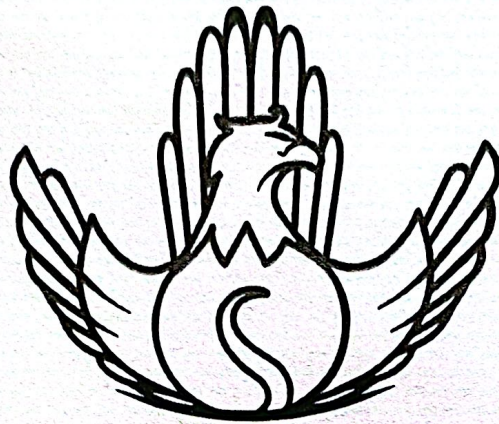


**PENGARUH LINGKUNGAN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA INDUSTRI ONLINE TITI JAYA TEXTILE**



**STIE
Surakarta**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**Fira Septiamoranie
21120063**

**PROGRAM STUDI S1 MANAGEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tugas Akhir

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
INDUSTRI ONLINE TITI JAYA TEXTILE**

Oleh:

Fira Septiamoranie

NIM. 21120063

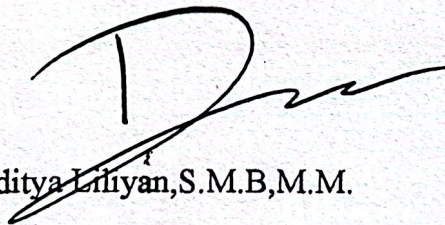
Disetujui dan dipertahankan di hadapan

Dewan Penguji Tugas Akhir Program Studi S1 Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 29 Juli 2025

Dosen Pembimbing



Aditya Liliyan, S.M.B, M.M.

NUPTK. 0606118902

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fira Septiamoranie
NIM : 21120063
Program Studi : S1 Managemen R2
Judul : Pengaruh Lingkungan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Online Titi Jaya Textile

Disetujui dan disahkan :

Hari : SENIN
Tanggal : 25 AGUSTUS 2025

Pembimbing,



Aditya Liliyan, S.M.B, M.M.

NUPTK. 5438767668131040

Mengetahui,

Kepala Prodi S1 Manajemen



Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M.

NUPTK. 0256772673130313

PENGESAHAN

Nama : Fira Septiamoranie
NIM : 21120063
Program Studi : S1 Managemen R2
Judul : Pengaruh Lingkungan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Online Titi Jaya Textile

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Ekonomi.

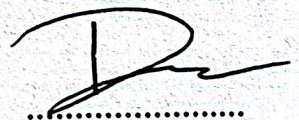
Pada Hari : SENIN
Tanggal : 25 AGUSTUS 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua

: Bp. Aditya Liliyan, S.M.B, M.M


.....

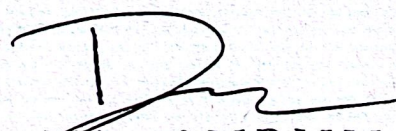
Anggota

:

.....

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta


Aditya Liliyan, S.M.B, M.M.

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fira Septiamoranie
NIM : 21120063
Program Studi : S1 Managemen Bisnis R2
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Online Titi Jaya Textile

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi saya adalah hasil plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan/menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia diberikan sanksi sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Pem
10000
TOL 20
METERAI
TEMPEL
FF2F4AMX413339110
Fira Septiamoranie

PENGARUH LINGKUNGAN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI ONLINE TITI JAYA TEXTILE

FIRA SEPTIAMORANIE

211.200.63

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Industri Online Titi Jaya Textile. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian gaji yang layak dalam menunjang produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *asosiatif*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel lingkungan kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan, Industri Online, Regresi Linear Berganda

THE INFLUENCE OF ENVIRONMENT AND SALARY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TITI JAYA TEXTILE ONLINE INDUSTRY

FIRA SEPTIAMORANIE

211.200.63

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and salary on employee performance in the Titi Jaya Textile Online Industry. The background of this study is based on the importance of a conducive work environment and the provision of decent salaries in supporting employee productivity and work quality. The research method used is a quantitative approach with an associative research type. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 47 respondents who are active employees in the company. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of statistical software. The results of the study indicate that partially and simultaneously, work environment and salary variables have a significant effect on employee performance. This indicates that the better the work environment conditions and the more appropriate the compensation provided, the more positive impact on improving employee performance.

Keywords: Work Environment, Salary, Employee Performance, Online Industry, Multiple Linear Regression

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat, karunia kesehatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI ONLINE TITI JAYA TEXTILE” dengan baik dan tepat waktu, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B, M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta dan selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membantu, membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Keluarga tercinta khususnya kedua orang tua dan untuk adik saya yang selalu memberikan dukungan baik materiil maupun spiritual kepada penulis.
4. Sahabat terdekat dan teman – teman yang selalu memberikan do’a, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi terdapat kekurangan, maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan. Aamiin.

Surakarta, 15 juli 2025

Penulis



Fira Septiamoranie

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	 8
A. Kajian Pustaka	8
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	27

D. Hipotesis	28
BAB III : METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu	30
C. Sumber Data.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Variabel Penelitian	33
G. Definisi Operasional	34
H. Teknik Analisis Data	35
BAB IV : ANALISIS DAN PENELITIAN	42
A. Identitas Responden	42
B. Analisa Data	43
C. Pembahasan	52
BAB V : PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. Definisi Operasional	34
Tabel 3. Tabel Nilai Korelasi	37
Tabel 4. Umur Pengisi Kuesioner	42
Tabel 5. Jenis Kelamin Pengisi Kuesioner	43
Tabel 6. Data Statistik Deskriptif	43
Tabel 7. Data Uji Validitas X1	44
Tabel 8. Data Uji Validitas X2.....	45
Tabel 9. Data Uji Validitas Y1	45
Tabel 10. Data Uji Reabilitas	46
Tabel 11. Data Uji Normalitas	46
Tabel 12. Data Uji Linearitas	47
Tabel 13. Tabel Hasil Uji F (Anova)	48
Tabel 14. Tabel Hasil Uji T	49
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51

Gambar

Gambar 1 : Skema Kerangka Konseptual

Gambar 2 : Gambar *Scatterplot* Uji Heteroskedastitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas lingkungan kerja dan sistem penggajian yang diterima karyawan adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan gaji yang memadai tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan, tetapi juga memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Lingkungan Kerja Kurang Mendukung di Titi Jaya Textile yang mengakibatkan banyak karyawan merasa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik (hubungan dengan atasan atau rekan, kenyamanan kerja), kurang kondusif sehingga menurunkan produktivitas. Meskipun Titi Jaya Textile telah berupaya melakukan transformasi digital melalui pemasaran online dan *e-commerce*, terdapat beberapa kendala yang mencerminkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, khususnya dalam divisi digital dan pemasaran online. Hal ini menyebabkan Kurangnya Pelatihan dan Pemahaman Digital.

Banyak karyawan yang sebelumnya bekerja di bagian konvensional tidak dibekali pelatihan memadai untuk memahami sistem digital marketing, pengelolaan *marketplace*, atau penggunaan platform *e-commerce*. Hal ini menyebabkan proses kerja menjadi lambat dan sering terjadi kesalahan teknis. Selain itu Fasilitas dan Infrastruktur di Titi Jaya Textile yang tidak memadai. Hal ini menyebabkan Koneksi internet sering mengalami gangguan, Perangkat kerja seperti komputer dan software tidak diperbarui, dan tidak ada ruang kerja yang nyaman untuk kolaborasi tim

digital. Dalam peristiwa ini membuat karyawan kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan gaji yang dianggap kurang memadai seringkali menjadi sumber ketidakpuasan di kalangan karyawan. Lingkungan kerja yang bising, dengan penggunaan mesin-mesin besar, serta kualitas udara yang kurang baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan. Selain itu, meskipun perusahaan telah berusaha memberikan gaji sesuai dengan standar industri, namun masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Fenomena ini berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan bahkan menyebabkan turnover yang tinggi.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan di Titi Jaya Textile seperti gaji tidak sesuai beban kerja. Karyawan di divisi online dituntut bekerja multitasking (mengelola *marketplace*, sosial media, *customer service*), tetapi gaji tidak mencerminkan tanggung jawab tersebut. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi dan tingginya *turnover* (pergantian karyawan). Untuk upah di Titi Jaya Textile tidak ada insentif untuk kinerja tinggi. Tidak ada sistem bonus berbasis performa (seperti target penjualan online). Selain itu karyawan yang berkinerja baik tidak mendapat penghargaan finansial. Dari permasalahan gaji dapat menyebabkan karyawan tidak ada dorongan untuk bekerja lebih baik, sehingga semua karyawan bekerja sebatas minimum.

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja dan gaji. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan, sedangkan penggajian yang adil dan memadai

berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja. Keduanya, lingkungan kerja dan gaji, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan memengaruhi perkembangan dan kesuksesan perusahaan.

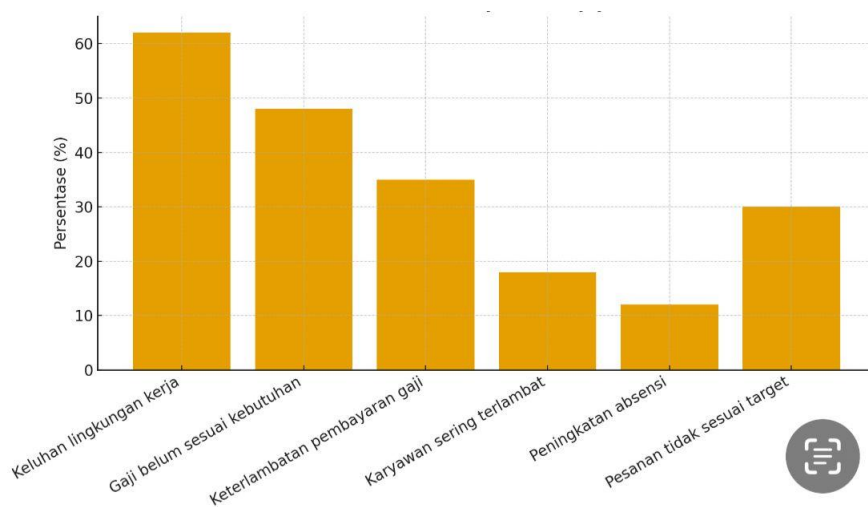
Masalah utama yang dihadapi dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan memperbaiki dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja dan gaji. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja atau gaji yang diterima akan cenderung mengalami penurunan motivasi. Hal ini bisa berdampak pada kualitas hasil kerja mereka dan meningkatkan tingkat stres yang akhirnya berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Oleh karena itu, diperlukan suatu pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Titi Jaya Textile Perusahaan yang mempekerjakan sejumlah karyawan di berbagai divisi seperti produksi, pengemasan, administrasi, dan layanan pelanggan. Sejauh ini, sistem penggajian di Titi Jaya Textile dilakukan secara bulanan, di mana setiap karyawan menerima gaji tetap sebesar Rp2.000.000 per bulan yang diberikan setiap tanggal 18. Namun, sistem ini belum disertai dengan skema insentif atau tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerja atau capaian target masing-masing individu. Untuk Bonus tetap dalam Penggajian di Titi Jaya Textile, setiap karyawan berhak mendapatkan Rp300.000 setiap 3 bulan sekali yaitu bulan Maret, Juni, September, Desember.

Beberapa karyawan merasa bahwa jumlah gaji tersebut belum mencerminkan beban kerja yang mereka tanggung, terutama bagi mereka yang sering harus lembur atau bekerja di bawah tekanan untuk memenuhi target penjualan online. Selain itu, karena gaji dibayarkan hanya sekali dalam sebulan tanpa adanya bantuan pendukung seperti uang makan,

transportasi, atau bonus produktivitas, hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, di Titi Jaya Textile juga belum ada cuti bulanan untuk karyawan, jika tidak masuk atau izin, karyawan mendapat potongan gaji juga sangat banyak yaitu Rp150.000 untuk satu hari libur atau izin.

Berikut merupakan data secara jelas yang dapat diambil dari masalah atau fenomena yang diteliti di Titi Jaya Textile pada tahun 2025 :



Gambar 1 : Diagram persentase fenomena TitiJaya Textile

Ada beberapa aspek yang membuat lingkungan Titi Jaya Textile kurang mendukung seperti minimnya komunikasi antara karyawan dengan atasan yang membuat sebagian karyawan merasa tidak dihargai dan enggan untuk terlibat aktif dalam pengembangan kerja tim.

Selain itu, minimnya fasilitas penunjang seperti fasilitas kerja yang tersedia belum optimal. Contohnya, ruang kerja yang sempit dan kurang ventilasi menyebabkan karyawan merasa pengap karena banyaknya debu di kain dan cepat lelah, terutama saat musim panas. Pendingin ruangan tidak tersedia merata karena hanya ada beberapa kipas dan AC di ruangan

tertentu, dan tempat istirahat terbatas serta kurang bersih. Ini mempengaruhi kenyamanan dan stamina karyawan selama jam kerja.

Fenomena ini tentu saja berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja dan penggajian cenderung memiliki semangat kerja yang rendah, mudah merasa stres, serta kurang loyal terhadap perusahaan. Pada gilirannya, hal ini dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan, peningkatan absensi, dan menurunnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

Robbins dan Judge (2007) mengungkapkan bahwa gaji yang memadai dan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Gaji yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, yang akhirnya menurunkan kepuasan dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Menurut Robbins (2003), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Lingkungan yang mendukung seperti hubungan antar rekan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang nyaman dapat menciptakan motivasi yang lebih tinggi di antara karyawan.

Menurut Dessler (2003), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan lingkungan kerja yang baik dan sistem penggajian yang adil. Penggajian yang memadai dan sistem penghargaan yang jelas dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Gaji yang diberikan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang

diberikan oleh karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Dalam sebuah penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. Penelitian ini ingin mengeksplorasi apakah kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan gaji yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen Perusahaan agar dapat menciptakan kebijakan yang lebih baik dalam hal pengelolaan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Titi Jaya Textile.

- b. Mengetahui pengaruh penggajian terhadap kepuasan kerja karyawan di Titi Jaya Textile.
- c. Mengidentifikasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan penggajian terhadap kinerja karyawan di Titi Jaya Textile.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis:

- a. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penggajian terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis:

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen Titi Jaya Textile dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan sistem penggajian untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem penggajian dan kondisi lingkungan kerja guna menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang ideal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja secara efisien, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan dan menghambat efektivitas desain sistem kerja (Wahyudi, 2024).

Sedarmayanti dalam Asike (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang menghadap karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dalam lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dan efektivitas karyawan, baik dari aspek fisik seperti tempat dan fasilitas kerja, maupun aspek psikologis seperti hubungan sosial antar individu di perusahaan. Misalnya, kebersihan, musik, serta suasana hubungan sosial. Jika terjadi konflik antar karyawan atau atasan memiliki perilaku negatif terhadap bawahan, hal ini dapat mengganggu kenyamanan kerja, mempengaruhi motivasi, dan menurunkan semangat menyelesaikan tugas (Helmut Martahi Saoloan Tambunan, 2022).

Busro dalam Santoso (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang lingkup fisik, sosial, atau virtual dalam organisasi yang dirancang untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara berkesinambungan. Elizar & Tanjung dalam Muhammad Almas Budiaar dkk. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tingkat

internalisasi organisasi yang berlangsung terus-menerus dan memberikan dampak langsung pada seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berupa elemen fisik maupun nonfisik, yang mendukung produktivitas dan kenyamanan mereka dalam bekerja.

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihalo (2019), lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Beberapa kriteria lingkungan kerja fisik yang baik meliputi:

- a) Bangunan tempat kerja: Dirancang tidak hanya menarik secara visual tetapi juga mempertimbangkan aspek keselamatan kerja.
- b) Peralatan kerja yang memadai: Ketersediaan peralatan yang sesuai untuk menunjang tugas-tugas karyawan.
- c) Tempat istirahat: Penyediaan area untuk melepas lelah, seperti kafetaria, baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di sekitar lokasi kerja.
- d) Tempat ibadah: Fasilitas keagamaan seperti masjid atau musholla untuk memenuhi kebutuhan spiritual karyawan.
- e) Sarana angkutan: Transportasi yang nyaman, mudah diakses, dan terjangkau, baik khusus untuk karyawan maupun angkutan umum.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan terciptanya suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Hal ini penting karena bekerja bukan sekadar mencari penghasilan, tetapi juga untuk mendapatkan kepuasan dalam beraktivitas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Faktor Personal/Individu

Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan

Mencakup kualitas dalam memberikan arahan, motivasi, semangat, dan dukungan kepada karyawan.

3. Faktor Tim

Termasuk dukungan dari rekan satu tim, kepercayaan antar anggota, kekompakan, dan keharmonisan dalam kelompok.

4. Faktor Sistem

Berupa sistem kerja, fasilitas, proses organisasi, serta budaya kerja yang diterapkan oleh organisasi.

5. Faktor Kontekstual (Situasional)

Berkaitan dengan tekanan dan perubahan baik dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihalo (2019), indikator lingkungan kerja terbagi dalam dua dimensi, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Indikator yang termasuk dalam dimensi ini antara lain:

- a) Bangunan tempat kerja: Harus dirancang dengan memperhatikan aspek estetika dan keselamatan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman.
- b) Peralatan kerja yang memadai: Fasilitas yang mendukung penyelesaian tugas secara optimal.
- c) Fasilitas kerja: Menyediakan sarana yang membantu karyawan menjalankan pekerjaan, seperti tempat istirahat dan tempat ibadah.
- d) Sarana angkut: Transportasi yang mendukung kedatangan karyawan tepat waktu, baik milik perusahaan maupun angkutan umum yang mudah diakses.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang mencakup dimensi ini antara lain:

- a) Hubungan dengan rekan kerja setingkat: Hubungan yang harmonis tanpa konflik antar rekan kerja. Suasana kekeluargaan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi.
- b) Hubungan atasan dan bawahan: Interaksi yang saling menghormati antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- c) Kerja sama antar karyawan: Kerja sama yang baik akan membantu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Gaji

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, upah atau gaji didefinisikan

sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Gaji merupakan hak yang melekat pada setiap karyawan, sehingga pihak manajemen tertinggi, yakni direksi perusahaan, memiliki kewajiban untuk membayarkannya secara rutin dan tepat waktu, tanpa adanya penundaan.

Kasmir menambahkan bahwa upah adalah pendapatan yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu, dengan karakteristik pembayaran yang tidak tetap, bisa diberikan secara harian, mingguan, atau setelah pekerjaan selesai, dan biasanya diberikan kepada pekerja lepas atau harian. Ratnasari dan Mahmud (2020:68). menjelaskan bahwa gaji muncul sebagai akibat dari adanya hubungan kerja antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja, yang bersedia memberikan tenaga dan pikirannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai gantinya, perusahaan memberikan imbalan berupa uang.

Dalam pandangan Flippo, sebagaimana dikutip oleh Utama, upah merupakan nilai atau harga atas jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada pihak lain (Utama, 2020:107). Sementara itu, menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah didefinisikan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas jasa atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, undang-undang, atau peraturan yang berlaku (Utama, 2020:107).

Menurut Prathama Rahaerdja dan Mandala Manurung dalam Kamiludin, upah umumnya dipahami sebagai gaji, yang terdiri atas dua komponen utama yaitu gaji pokok (basic salary) dan berbagai tunjangan (allowances). Dalam praktiknya, upah merupakan hak pekerja yang diberikan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan diselesaikan. Pembayaran ini didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan, atau regulasi perundang-undangan, serta mencakup tunjangan bagi pekerja maupun keluarganya

Kadarisman (2022:114) menyatakan bahwa upah adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja tidak tetap atau harian, dengan jumlah yang telah disepakati bersama antara pekerja dan pemberi kerja. Utama menjelaskan perbedaan antara upah dan gaji yaitu upah tidak memiliki ketentuan waktu pembayaran yang tetap, bisa dibayarkan harian, mingguan, atau bulanan; sedangkan gaji dibayarkan secara rutin setiap bulan, baik pekerja melakukan pekerjaan atau tidak tetap menerima pembayaran tersebut (Utama, 2020:107).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bentuk penerimaan tetap dalam bentuk uang yang menjadi hak pekerja, sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

a. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Gaji

Menurut Hasibuan (2020:127–128), terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi besar kecilnya gaji yang diterima oleh seorang pekerja, antara lain:

- 1) Keseimbangan antara Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja
Tingkat gaji dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja. Jika jumlah tenaga kerja yang tersedia lebih banyak dibandingkan dengan kesempatan kerja yang ada, maka besaran gaji cenderung rendah. Sebaliknya, apabila permintaan tenaga kerja lebih tinggi daripada jumlah pelamar, maka gaji akan meningkat.
- 2) Kemampuan Finansial Perusahaan
Besarnya gaji sangat tergantung pada kapasitas keuangan dan kesanggupan perusahaan dalam memberikan kompensasi. Perusahaan yang stabil dan mampu secara finansial umumnya akan memberi gaji yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang sedang mengalami kesulitan ekonomi.
- 3) Pengaruh Serikat Pekerja atau Organisasi Karyawan

Serikat buruh yang kuat dan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja bisa meningkatkan daya tawar pekerja sehingga memengaruhi besarnya gaji. Sebaliknya, jika kekuatan serikat buruh lemah, maka daya tawar tersebut menjadi rendah dan gaji pun cenderung kecil.

4) Produktivitas Karyawan

Karyawan dengan produktivitas tinggi biasanya mendapatkan gaji yang lebih besar sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sementara itu, pekerja dengan produktivitas rendah cenderung menerima gaji lebih kecil.

5) Regulasi Pemerintah

Pemerintah melalui undang-undang dan keputusan presiden menetapkan standar upah minimum untuk melindungi tenaga kerja dari perlakuan yang tidak adil oleh pengusaha. Ketentuan ini menjadi acuan agar pengusaha tidak menetapkan upah seenaknya.

6) Tingkat Biaya Hidup

Gaji juga dipengaruhi oleh lokasi tempat kerja, khususnya terkait dengan biaya hidup di wilayah tersebut. Wilayah dengan biaya hidup tinggi seperti Jakarta cenderung memberikan gaji lebih besar dibanding wilayah dengan biaya hidup lebih rendah seperti Bandung.

7) Jabatan atau Posisi dalam Organisasi

Posisi kerja dalam struktur organisasi turut menentukan gaji. Semakin tinggi jabatan, tanggung jawab, dan wewenang yang dimiliki, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan.

8) Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman kerja luas cenderung memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga berpeluang menerima gaji lebih tinggi

dibanding mereka yang memiliki latar belakang pendidikan rendah dan pengalaman terbatas.

9) Keadaan Ekonomi Nasional

Ketika kondisi ekonomi negara sedang dalam fase pertumbuhan dan mendekati tingkat kesempatan kerja penuh, maka gaji cenderung naik. Sebaliknya, dalam kondisi ekonomi lesu dan tingkat pengangguran tinggi, gaji biasanya turun.

10) Jenis dan Tingkat Kesulitan Pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, baik dari sisi keselamatan maupun tanggung jawab finansial, biasanya dihargai dengan gaji lebih besar. Sedangkan pekerjaan yang mudah dan berisiko rendah cenderung diberi kompensasi lebih rendah.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa berbagai aspek seperti kondisi pasar tenaga kerja, kebijakan perusahaan, peran serikat pekerja, regulasi pemerintah, serta kondisi ekonomi dan sosial turut menentukan besar kecilnya gaji. Oleh karena itu, pemberian gaji sebaiknya dilakukan secara adil dan berdasarkan pertimbangan yang matang agar mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

b. Sistem Penggajian

Menurut Hasibuan (2020:124), sistem penggajian terbagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1) Sistem Waktu

Sistem ini menentukan besaran gaji berdasarkan standar waktu tertentu, seperti per jam, per minggu, atau per bulan. Sistem ini cukup mudah untuk diadministrasikan dan dapat diterapkan baik untuk karyawan tetap maupun kontrak.

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem ini, gaji dibayarkan sesuai dengan jumlah hasil pekerjaan atau produk yang dihasilkan, bukan berdasarkan

waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Namun, sistem ini tidak selalu bisa diterapkan pada semua jenis pekerjaan.

3) Sistem Borongan

Sistem penggajian ini menghitung upah berdasarkan volume pekerjaan dan durasi pengerjaan. Penentuan besarnya upah dalam sistem ini cukup kompleks karena mempertimbangkan lama pengerjaan dan fasilitas yang dibutuhkan. Proses penggajian dengan sistem ini dilakukan secara terorganisir sesuai fungsi dalam sebuah organisasi.

c. Metode Pembayaran Gaji

Menurut Hasibuan (2020:123), pembayaran gaji dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu:

1) Metode Tunggal

Metode ini menetapkan gaji pokok karyawan hanya berdasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki. Dengan demikian, golongan dan gaji pokok seseorang ditentukan semata-mata oleh tingkat pendidikan formal terakhir yang dijadikan acuan.

2) Metode Jamak

Pada metode ini, gaji pokok ditentukan berdasarkan beberapa faktor, seperti ijazah, jenis pekerjaan, pendidikan non-formal, bahkan hubungan keluarga turut memengaruhi besaran gaji pokok. Karena banyak pertimbangan yang berbeda, tidak ada standar pasti untuk gaji pokok. Metode ini umumnya diterapkan di perusahaan swasta yang terkadang masih mengalami praktik diskriminasi.

d. Indikator Gaji

Menurut Ratnasari dan Mahmud (2020:69), terdapat beberapa indikator dalam gaji, yaitu:

1) Kelayakan

Gaji yang diterima oleh karyawan haruslah memadai dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka pada tingkat yang wajar. Penilaian kelayakan ini bersifat relatif dan biasanya didasarkan pada batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta konsistensi faktor eksternal yang berlaku.

2) Motivasi Kerja

Gaji yang diberikan seharusnya dapat meningkatkan semangat dan dorongan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghasilan dan fasilitas yang diperoleh dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Sedangkan menurut Ratnasari & Mahmud (2020) indikator Gaji dijelaskan sebagai berikut:

1) Keadilan (Equity)

Menurut Hasibuan (2020), salah satu indikator utama dalam pemberian gaji adalah keadilan, yaitu kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji yang dianggap adil adalah gaji yang mencerminkan kontribusi nyata dan posisi pekerjaan seseorang. Ketidakadilan dalam sistem penggajian dapat menyebabkan konflik, rendahnya loyalitas, dan menurunnya motivasi kerja.

2) Daya Tarik atau Daya Saing (Attractiveness / Competitiveness)

Gaji yang bersifat kompetitif, artinya setara atau lebih baik dibanding perusahaan lain di industri yang sama, berfungsi untuk menarik tenaga kerja berkualitas. Menurut Rivai dan Sagala (2013), gaji yang kompetitif adalah bagian dari strategi sumber daya manusia untuk mempertahankan karyawan unggulan.

3) Kelayakan (Adequacy)

Kelayakan gaji berarti kemampuan gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan. Berdasarkan pendapat Umar (2005), gaji yang layak mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan, serta mencerminkan kondisi ekonomi dan biaya hidup di wilayah kerja.

4) Kepuasan (Satisfaction)

Gaji juga diukur dari seberapa puas karyawan terhadap penghasilan yang diterima. Menurut Mondy dan Noe (2005), kepuasan terhadap kompensasi erat kaitannya dengan sikap positif terhadap pekerjaan. Jika karyawan merasa puas, maka produktivitas cenderung meningkat.

5) Motivasi (Motivation)

Kompensasi dalam bentuk gaji juga berfungsi sebagai pendorong atau motivasi eksternal. Menurut Armstrong (2006), sistem penggajian yang transparan dan berbasis kinerja akan meningkatkan motivasi kerja. Gaji dianggap sebagai insentif untuk bekerja lebih baik.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan dan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang melaksanakan pekerjaannya dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, kinerja berasal dari istilah "kenetika energi kerja," yang menggambarkan bahwa setiap individu sebagai sumber daya manusia memiliki energi,

tenaga, pemikiran, pengetahuan, serta keterampilan yang jika dikelola dengan baik akan menghasilkan output kerja yang optimal. Dalam organisasi, kinerja merupakan bagian dari proses kepemimpinan, di mana seorang pemimpin menjalankan tugas dan fungsinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari suatu proses yang melibatkan sumber daya manusia, di mana kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang. Jika salah satu dari faktor tersebut tidak berjalan dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai (Robins, 2018).

Menurut Yogatama dan Mudhawati (2022), kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan tindakan yang dilakukan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individu menggambarkan bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Sementara itu, Wirawan (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan berdasarkan indikator-indikator dari suatu pekerjaan atau profesi dalam periode tertentu. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil terhadap tugas yang diberikan.

Pengukuran kinerja adalah proses yang dilakukan oleh manajemen untuk menilai hasil dari kegiatan yang telah dijalankan oleh unit-unit pertanggungjawaban, dengan membandingkannya terhadap standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berkelanjutan jika mampu mengelola dan menginvestasikan aset intelektualnya, karena aset tersebut berperan penting dalam membangun hubungan yang solid dengan pelanggan serta menjangkau segmen pasar secara efektif dan efisien.

Secara umum, pengukuran kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pencapaian terhadap sasaran-sasaran spesifik yang telah ditetapkan dalam tujuan perusahaan. Terdapat berbagai model sistem pengukuran kinerja modern yang bisa dimanfaatkan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Namun, semakin canggih suatu model pengukuran, maka semakin besar pula kebutuhan akan data yang lengkap dan ketajaman pengambilan keputusan dari para pimpinan perusahaan (Agustina et al., 2024).

a. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan kualitas dan kuantitas dari tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, baik dalam kondisi adanya pengawasan maupun tanpa pengawasan langsung.

Menurut Prawirosentono, terdapat delapan aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja (Quantity of Work), yaitu jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja (Quality of Work), yaitu tingkat pencapaian pekerjaan yang dinilai berdasarkan standar kesesuaian yang telah ditetapkan.
- 3) Pengetahuan pekerjaan (Job Knowledge), yaitu tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan terkait dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kreativitas (Creativeness), yaitu kemampuan menghasilkan ide-ide orisinal serta tindakan dalam menyelesaikan berbagai tantangan atau permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.
- 5) Kerja sama (Cooperation), yaitu kesiapan dan kesediaan seorang karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja atau anggota organisasi lainnya.

- 6) Keandalan (Dependability), yaitu kesadaran karyawan dalam membangun kepercayaan, terutama dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas yang diberikan.
- 7) Inisiatif (Initiative), yaitu semangat karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas baru serta keinginannya untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.
- 8) Kualitas personal (Personal Qualities), yaitu karakteristik individu yang mencakup aspek kepribadian, kepemimpinan, keramahan, serta integritas pribadi.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, kinerja karyawan dapat dinilai secara lebih komprehensif dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan, serta aspek-aspek lain seperti kerja sama, kreativitas, dan kepribadian.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Indriasari (2023:45), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta kesiapan tinggi dalam menjalankan tugas. Peningkatan kualitas kerja dapat menghasilkan penghargaan, kemajuan, serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan kesesuaian antara penyelesaian pekerjaan dengan target yang telah direncanakan. Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu dapat mencegah keterlambatan yang berpotensi mengganggu tugas lainnya.

3) Inisiatif

Inisiatif menggambarkan kesadaran individu dalam mengambil tindakan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki inisiatif dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung sepenuhnya pada instruksi dari atasan.

4) Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan pengembangan keterampilan dan kompetensi, karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

5) Komunikasi

Komunikasi adalah proses interaksi antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan pendapat serta mencari solusi atas suatu permasalahan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kerja sama, menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan, serta membangun rasa kebersamaan dalam organisasi (Indriasari, 2023:45).

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2019:54), terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Dimensi hasil kerja, dengan indikator meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan (kuantitas), mutu hasil kerja (kualitas), serta tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Dimensi perilaku kerja, dengan indikator yang mencakup disiplin kerja, inisiatif, serta ketelitian dalam melaksanakan tugas.
- 3) Dimensi sifat pribadi, yang meliputi indikator kepemimpinan, kejujuran, serta kreativitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Bernadin & Russel (2010) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil Tindakan mendekati sempurna dalam arti bahwa mereka menyesuaikan dengan beberapa cara ideal dari penampilan Tindakan dan memenuhi tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dengan menghitung jumlah unit dan siklus aktifitas.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu tugas diselesaikan pada waktu yang diinginkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain.

4. Efektifitas

Organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusianya untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian.

5. Komitmen Organisasi

Tingkat di mana karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan bertanggung jawab terhadapnya.

Menurut Sutrisno (2016) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Hasil Kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, dan pengawasan yang telah dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan yang meliputi pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan berdampak langsung pada kuantitas hasil yang dihasilkan.

3. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif yang ditunjukkan saat melakukan tugas pekerjaan, terutama dalam hal menangani masalah yang muncul.
4. Sikap yaitu semangat untuk bekerja dan sikap positif saat melakukan tugas pekerjaan.
5. Disiplin yang meliputi waktu dan absensi adalah waktu dan tingkat kehadiran seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Pada sub bab ini untuk memperkuat landasan empiris penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu yang relevan telah ditelaah dan dianalisis. Hasil dari studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini beberapa temuan penelitian yang mendukung:

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Rianto (2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja sektor swasta, dan hasilnya mengindikasikan bahwa kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, serta sistem kompensasi yang adil menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja.

Selanjutnya, Alfarani, Baining, dan Orinaldi (2023) dalam penelitiannya di Trans Studio Mini Kota Jambi, menemukan bahwa gaji dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas. Penelitian ini menekankan bahwa peningkatan fasilitas kerja dan pemberian gaji yang layak berdampak langsung terhadap semangat kerja dan produktivitas harian pekerja.

Gumay (2023) juga mengangkat tema serupa dengan objek penelitian pada perusahaan manufaktur. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan perusahaan

dan kompensasi (termasuk gaji) mempengaruhi kinerja karyawan, dengan reward sebagai variabel tambahan. Studi ini mendukung bahwa variabel lingkungan dan gaji bukan hanya memiliki pengaruh, tetapi juga harus dikelola secara strategis oleh pihak manajemen.

Sementara itu, Pramana, Astina, dan Wahyu (2025) meneliti karyawan di sektor pariwisata dan menemukan bahwa baik gaji maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini memperkuat temuan bahwa dalam berbagai industri, kompensasi dan kondisi kerja tetap menjadi variabel dominan dalam memengaruhi kinerja.

Kesamaan dari berbagai hasil studi ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan tekstil berbasis digital, yaitu Titi Jaya Textile, guna memperkaya kajian empiris dan menghasilkan rekomendasi berbasis data.

Penelitian terdahulu tersebut dirangkum pada matriks berikut ini:

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

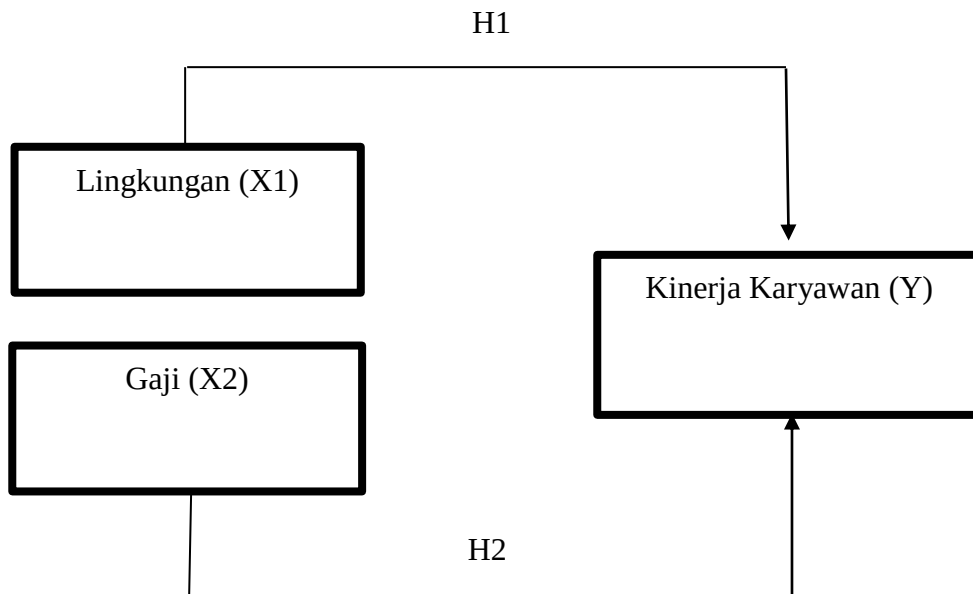
No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil dari artikel pra riset ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memengaruhi kinerja karyawan; dan 3) motivasi juga berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas bagi pembaca serta menjadi referensi yang bermanfaat.

2.	Alfarani, E. A., Baining, M. E., & Orinaldi, M. (2023).	Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Di Trans Studio Mini Kota jambi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Selain itu, variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di tempat yang sama. Secara bersama-sama, gaji dan lingkungan kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa peningkatan gaji dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3.	Gumay, H. (2023).	Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji karyawan memengaruhi kinerja mereka; dan 3) pemberian reward berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
4.	Pramana, N. P. A. T., Astina, M. A., & Wahyu, G. E. (2025).	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, baik gaji maupun lingkungan kerja secara bersama-sama

			memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nandini Jungle Resort & Spa.
5.	Elda Annaiyah Alfarani, Melly Embun Baining, & Mohammad Orinaldi. (2023).	Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Di Trans Studio Mini Kota Jambi.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Secara bersama-sama, variabel gaji dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek gaji dan lingkungan kerja dapat membantu dalam memperbaiki kinerja para karyawan.

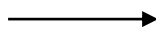
C. Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data-data berupa bukti empiris ada atau tidaknya Pengaruh Lingkungan dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan di Titi Jaya Textile, dengan variabel independen yaitu Lingkungan dan Gaji, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap permasalahan yang sedang diteliti.



Gambar 2. Skema Kerangka Konseptual

Pengaruh Parsial



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:134). Adapun penulis akan menggunakan hipotesis dengan simbol:

1. Hipotesis 1 (H1): Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Titi Jaya Textile.
2. Hipotesis 2 (H2): Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Titi Jaya Textile.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Online Titi Jaya Textile, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, ketika kondisi lingkungan kerja mendukung baik dari segi kenyamanan, kebersihan, keamanan, maupun hubungan antar rekan kerja sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif.

2. Gaji Berperan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Gaji yang diberikan perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Gaji atau imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, dan kebutuhan hidup mereka, maka hal ini dapat meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya.

B. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan, penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait, sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan:

Diharapkan agar perusahaan memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik, keamanan, kenyamanan, maupun hubungan antar karyawan. Selain itu, sistem penggajian perlu disesuaikan secara adil dan kompetitif, agar mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

2) Bagi Karyawan:

Karyawan diharapkan dapat menjaga lingkungan kerja yang telah diciptakan perusahaan dan terus berupaya meningkatkan kinerja secara profesional. Respons positif terhadap kebijakan perusahaan, termasuk dalam hal kompensasi, dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini hanya membahas dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Gaji. Oleh karena itu, peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar dapat memperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E. W., Mukmin, M. N., & Melani, M. M. (2024). Analisis pengukuran kinerja perusahaan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada PDAM Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Pustaka Aktiva (Pusat Akses Kajian Akuntansi, Manajemen, Investasi, dan Valuta)*, 4(1), 1–12.
- Alfarani, E. A., Baining, M. E., & Orinaldi, M. (2023). Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi. *Journal of Student Research*, 1(6), 215–232. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i6.1806>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*, 1(2), 90–96.
- Budiaar, M. A., Mega H, S. W., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumay, H. (2023). Pengaruh lingkungan perusahaan, gaji karyawan, dan reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 323–332. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.384>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis jalur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. SAI Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 65–84.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Pramana, N. P. A. T., Astina, M. A., & Wahyu, G. E. (2025). Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 4(4), 2223–2232.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi, dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ratnasari, M. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, A. B. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (Edisi 6, Buku 1, Cetakan kedua). Jakarta: Salemba Empat.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, H. M. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.175>
- Umar, H. (2005). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wahidmurni. (2017). *Pemaparan metode penelitian kuantitatif*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wahyudi, Y., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. *Jurnal Prointegrita*, 4(3), 405–414.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, M. A., Arga, H. S. P., Kelana, J. B., Altaftazani, D. H., & Ruqoyyah, S. (2020). Analisis pembelajaran “Berani” pada guru sekolah dasar di era Covid-19. *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi*, 7(2), 164–168.
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan secara efektif? *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 5(1), 40–51.