

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI
SARANA ARMADA Tbk SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna menyelesaikan studi akhir dan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Surakarta**

Oleh :

Nama : Fimbi Hariningtiyas

NIM : 18120050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI
SARANA ARMADA Tbk SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna menyelesaikan studi akhir dan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Surakarta**

Oleh :

Nama : Fimbi Hariningtiyas

NIM : 18120050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Fimbi Hariningtiyas
NIM : 18120050
PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta
Disetujui dan diserahkan
Hari : Rabu
Tanggal : 09 November 2022

Pembimbing,

Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

NIDN. 0004036901

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.BA

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fimbi Hariningtiyas
NIM : 18120050
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta

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

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 09 November 2022

Tim Penguji

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si

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

Tanda Tangan

(.....)

(.....)

Mengetahui
Ketua STIE SURAKARTA

Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H
NIDN. 0625127401

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaandi suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 09 November 2020

Yang memberi pernyataan



Fimbi Hariningtiyas

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fimbi Hariningtiyas
Nim : 18.12.0050
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN,
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SARANA
ARMADA Tbk SURAKARTA

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/meninggalkan keserjanaan saya.

Pembuat Pernyataan



Fimbi Hariningtiyas

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hidup itu seperti mengendarai sepeda. Untuk menjaga keseimbangan, kamu harus terus bergerak.

(Albert Einstein)

Semua yang dimulai dengan rasa marah, akan berakhir dengan rasa malu.

(Benjamin Franklin)

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT sebagai Tuhan yang mana esa.
2. Bapak Tamzis Lestari dan Ibu Mujiyati sebagai orang tua tercinta
3. Olga Elvia sebagai istri yang tercinta dan tersayang
4. Albima Atharrazka Fimbi sebagai anak tersayang
5. Seluruh keluarga besar Assa Rent Solo
6. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur Allah SWT atas segala rahmat dan selalu diberikan kesehatan. Sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang berjudul :
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SARANA ARMADA Tbk SURAKARTA“.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, dorongan, dan pengarah dari berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan memmbuat karya ilmiah skripsi yaitu kepada :

1. Dr Pardi, MM, MH selaku ketua sekolah tinggi ilmu ekonomi
2. Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. Selaku Kepala Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
3. Drs Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku Pembimbing yang telah membimbing dengan sabar dan sangat baik memberi petunjuk dan mengarahkan dalam pengerjaan karya ilmiah skripsi ini.
4. Seluruh Karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta terimakasih banyak telah membantu saya untuk penelitin sampai terselesaikannya skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan banyak membantu selama menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
6. Keluarga tercinta atas doa yang dipanjatkan, dukungan, serta kasih sayang kepada penulis untuk bisa bertahan meskipun itu sulit tapi harus tetap semangat.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih belum bisa dikatakan sempurna. Maka, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun dari pembaca, hanya ucapan terimakasih dan panjatan doa yang bisa penulis berikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan, semoga mendapat balasan yang baik dari ALLAH SWT.

Surakarta, 09 November 2022



Fimbi Hariningtiyas

ABSTRAK

Fimbi Hariningtias, 18.12.0050 halaman, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta, 2022

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena itu merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta, dituntut untuk menjadi perusahaan yang berkualitas serta mempunyai kualitas, kuantitas dan etos kerja yang tinggi dalam segala bidang. Sehingga perusahaan berupaya meningkatkan lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kompensasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta, Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta.

Dilihat dari nilai Adjusted R (koefisien determinasi) sebesar 0,638 yang artinya pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependent (Y) sebesar 63,8%, Artinya 36,2% terpengaruh variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kepuasan pengguna.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kompensasi

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu	36

C. Kerangka Pikir	38
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Objek Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
C. Sumber Data	43
D. Teknik Pengumpulan Data	43
E. Definisi Operasional	45
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
B. Deskripsi Responden	57
C. Analisis Data.....	59
D. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2. Definisi Operasional	45
Tabel 3. Diskripsi Responden	58
Tabel 4. Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 9. Hasil Analisis Linier Berganda.....	64
Tabel 10. Hasil Uji t.....	66
Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	78
Lampiran 2. Data Tabulasi.....	84
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	94
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	98
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas.....	100
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinieritas.....	102
Lampiran 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104
Lampiran 8. Hasil Uji t	106
Lampiran 9. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	108
Lampiran 10. Tabel r.....	110
Lampiran 11. Tabel t.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi bisa didefinisikan sebagai sekelompok orang (dua atau lebih) yang bekerjasama dengan terkoordinasi, dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan tertentu (Hanafi, 2011:4). Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2003). Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut (Mangkunegara 2001). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Maka dari itu perusahaan selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, komitmen, serta kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan adanya lingkungan, disiplin, motivasi dan kompensasi.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Sedarmayanti (2007). Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan karyawan.

Disiplin kerja dimana seseorang atau sekelompok orang harus berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi

atau perusahaan tersebut, baik yang tertulis maupun tidak tertulis agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. (Hasibuan, 2003)

Motivasi kerja adalah faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Motivasi sangat penting dan harus diberikan kepada karyawan karena akan menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang, maupun penghargaan lainnya sebagai imbalan dan balas jasa. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena adanya kompensasi dapat menjadikan nilai tinggi atau karya lebih yang dimiliki oleh karyawan tersebut diantara karyawan yang lainnya.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat penelitian yang menunjukkan *research gap*, untuk variabel lingkungan kerja penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Kustiadi Basuki dkk. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Ardha (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy dkk. (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amin Alhusaini (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian menurut Muhammad Nahdluddin (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan karyawan, tetapi hasil penelitian menurut Muhammad Arifin (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Adi Sarana Armada, Tbk adalah perusahaan penyedia solusi transportasi besar di Indonesia, penyediaan tersebut antara lain yaitu layanan car rental, logistic, driver services, dan used carselling yang mengedepankan pelayanan secara maksimal. Saat ini, PT. Adi Sarana Armada, Tbk telah memiliki lebih dari 24.000 Armada yang tersebar di seluruh Indonesia.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada, Tbk belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan antara divisi satu dengan yang lain tidak ada kecocokan dalam bekerja, kurangnya keharmonisan di lingkungan kerja,

pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta karyawan yang datang terlambat ke kantor, Kondisi ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik, pemilihan personil yang tidak sesuai dengan kompetensinya, serta kurang adanya semangat dalam bekerja (Sumber: PT Adi Sarana Armada, Tbk (2021)).

Karyawan PT. Adi Sarana Armada, Tbk dituntut untuk menjadi perusahaan yang berkualitas yang harus mempunyai kualitas, kuantitas dan etos kerja yang tinggi dalam segala bidang. Sehingga perusahaan berupaya meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SARANA ARMADA TBK SURAKARTA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta ?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui dari tujuan penelitian, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terutama pada lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan saran dan masukan yang baik, terutama pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta, dalam mengembangkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan strategi pengambilan keputusan karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berkembangnya perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka perusahaan tersebut akan berkembang dengan baik juga, tetapi jika kinerjanya tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang, sehingga diperlukan kerjasama diantara berbagai pihak yang berperan didalamnya baik dari atasan maupun bawahan di perusahaan tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Menurut Hasibuan (2007:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seiring dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:62) yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja.

3) Sikap Mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. **Indikator Kinerja**

Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2013:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

- a) Meyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berkualitas
- b) Pemahaman pekerjaan

2) Kuantitas Kerja

- a) Kecepatan bekerja

3) Tanggung jawab

- a) Tidak menunda pekerjaan
- b) Mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya

4) Kerjasama

- a) Bekerjasama dalam tim

5) Inisiatif

- a) Mengatasi dan menyelesaikan masalah

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fasilitas, keamanan, kebersihan, kerapian, kebisingan, dan hubungan kerja dengan

karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka karyawan dapat bekerja dengan optimal apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan dalam semangat bekerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat 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 di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

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

6) Bau tidak sedap

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

7) Dekorasi di tempat kerja

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

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

c. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

- a) Lingkungan kerja langsung yaitu berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, meja, kursi dan lainnya.

- b) Lingkungan kerja perantara/umum yaitu yang mempengaruhi kondisi manusia seperti : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Ada beberapa hubungan kerja non fisik yaitu :

a) Hubungan rekan kerja setingkat

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

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Dekorasi ruangan
- 6) Keamanan
- 7) Tempat ibadah
- 8) Toilet
- 9) Kebersihan lingkungan
- 10) Hubungan dengan karyawan

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan , kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian pendapat para ahli di atas ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dan dengan tata

tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Macam – Macam Disiplin

Menurut Mangkunegara (2001:129) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada

pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2009:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan

bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b) Melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d) Memberitahu tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

d. Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin kerja yang terbagi menjadi 2 indikator yaitu:

- 1) Disiplin Preventif
 - a) Disiplin waktu masuk dan pulang kerja
 - b) Patuh pada aturan
 - c) Penggunaan jam kerja
 - d) Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan
- 2) Disiplin Korektif
 - a) Kesiapan menerima sanksi
 - b) Pemberitahuan teguran

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan elemen dasar yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap orang dalam bekerja selalu memiliki motivasi tersendiri sehingga seseorang mau

melakukan pekerjaannya. Ada yang memiliki motivasi bekerja untuk mencari pengalaman, mencari uang, mencari reward maupun mencari relasi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan adalah terhadap mengolah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan, terhadap kata lain sumber daya manusia ini sangat berperan dalam memajukan perusahaan. Pihak perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cekatan dan terampil akan tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga pihak manajemen perusahaan perlu memotivasi karyawan agar karyawan meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2008:132) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:99) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yaitu :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010:97), yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 12) Meningkatkan kinerja karyawan

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2009:116-120) :

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa.

e. Teori Motivasi

Untuk menjelaskan tentang beberapa teori motivasi, berikut ini akan dikemukakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Sutrisno (2011:122) bahwa kebutuhan manusia itu dapat di klasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan

3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena hanya orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

4) Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

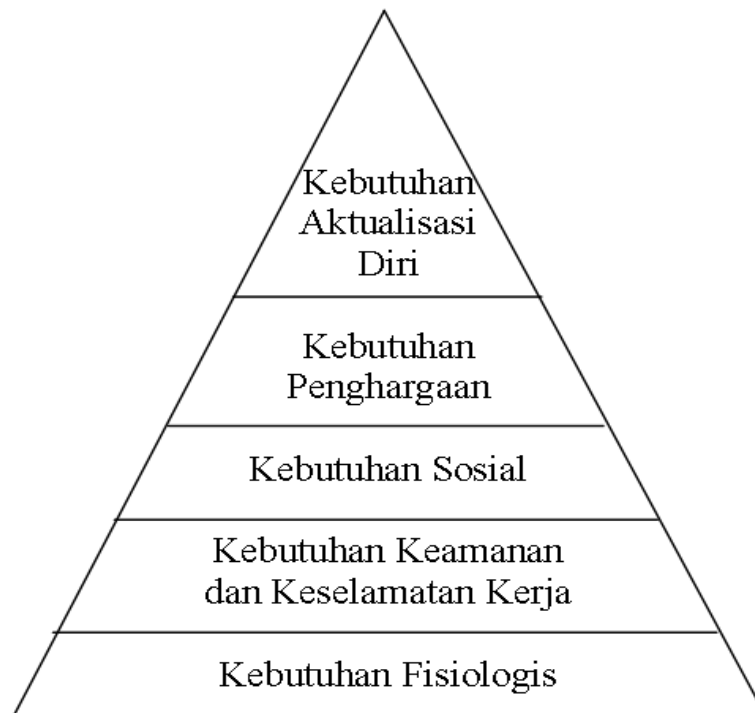
Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin

tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan prestige diri yang bersangkutan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan berdasarkan dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran diri sendiri

Prinsip pikiran Abraham Maslow dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah “grows need” atau pemuasan kebutuhan. Hirarki kebutuhan Abraham H Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar 2.1 yaitu :



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

f. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik
 - a) Pemberian bonus dan insentif
 - b) Penyediaan fasilitas yang memadai

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - a) Perlindungan keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kebutuhan sosial
 - a) Dihormati dan dihargai sesama rekan kerja
- 4) Penghargaan
 - a) Prestasi Kerja
- 5) Aktualisasi diri,
 - a) Pengembangan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Panggambean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan

pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2012:118). Mathis dan Jackson (2000) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya: tunjangan asuransi, kesehatan, pembarayan saat tidak bekerja, dan kompensasi pensiun.

Menurut Handoko (1992), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Singodimedjo, 2000).

Adapun keuntungannya dengan diberikan kompensasi pelengkap tersebut, yaitu :

- 1) Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para pegawai terhadap perusahaan.
- 2) Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran pegawai (*job rotation*).
- 3) Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Menurut Penggabean (2002), 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 organisasi lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- 2) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- 3) Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- 4) Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

b. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimedjo

(2000), juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja anatar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan organisasi, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan menurut Notoadmodjo (1992), yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

- 2) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan. Oleh

karena itu, pemberian kompensasi kepada para karyawan akan turut meningkatkan rasa harga diri pada karyawan. Bila hal ini dapat diciptakan, maka organisasi telah berhasil mencapai salah satu tujuan dari pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan organisasi. Kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan para karyawan. Adapun kompensasi yang tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan waktu yang ditentu organisasi. Denga pemberian kompensasi tepat waktu diharapkan bisa meningkatkan disiplin karyawan.

c. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dibagi menjadi 2 indikaror, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Langsung
 - a. Gaji Pokok
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Tunjangan Asuransi
 - b. Tunjangan Kesehatan
 - c. Kompensasi Pensiun

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu untuk acuan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian-penelitian terdahulu :

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

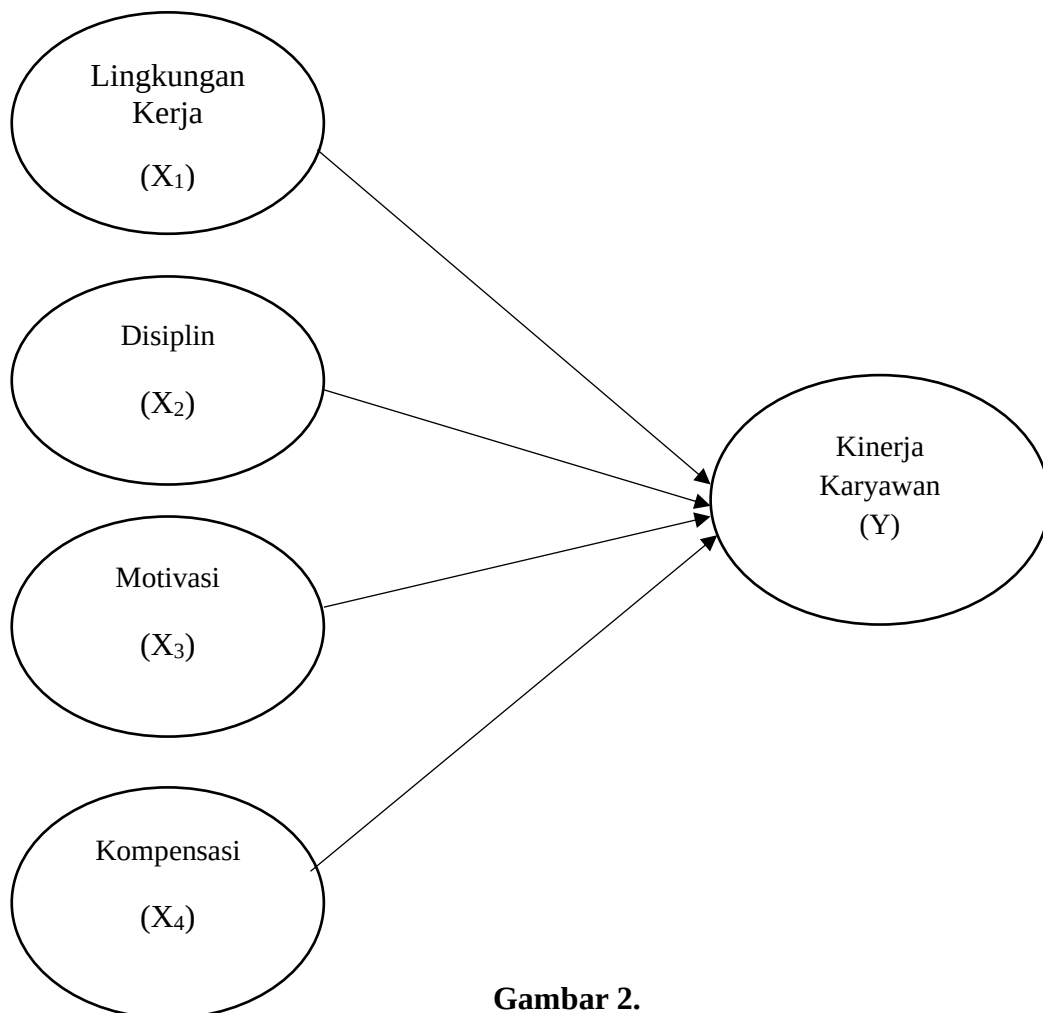
NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achamad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Lingkungan Motivasi Budaya	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang Jakarta	Lingkungan Sistem Reward	Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Mutiara Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Disiplin Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Windy J Sumaki, Rita N Taroreh,	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya	Disiplin Budaya Organisasi	Secara Parsial Disiplin Kerja

	Djurwati Soepeno (2015)	Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Manado	Komunikasi	berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Motivasi Disiplin	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Muhammad Nahdluddin dan Ida Maftukhah (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal	Motivasi Budaya Organisasi Kualitas Kehidupan	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Timoti Hendro (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang	Kompensasi Kepuasan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Muhammad Arifin (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas MSU)	Kompensasi Kepuasan Kerja	Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data Skunder di olah 2022

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran selalu menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini memiliki variabel independen yaitu pengaruh lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kompensasi, serta memiliki variabel dependen yaitu kinerja karyawan digambarkan seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2.
Kerangka Pemikiran Teoritis

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2016:64) mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan teori yang relevan, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penelitian yang dilakukan Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achamad Hasan Hafidzi (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Arda (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008:132) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy (2020) yang berjudul pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil dari

penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:118). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas MSU). Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Surakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Surakarta, sebagaimana telah dijelaskan dalam pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta.
3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta.
4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas yang telah diuraikan dan diteliti dari masing-masing variabel, penulis memberikan saran kepada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin perlu menegaskan kembali mengenai peraturan perusahaan dan tanggung jawab terhadap setiap karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job description* yang sudah ada dan seorang pemimpin harus bisa melihat potensi atau kemampuan setiap individu secara tepat untuk meningkatkan produktivitas didalam organisasi.
2. Lingkungan kerja di PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta memiliki pengaruh pada kinerja karyawan oleh karena itu pemimpin perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan nyaman, serta membangun hubungan kerja yang baik pada setiap karyawan. Karena lingkungan kerja yang nyaman akan menjamin kelancaran didalam organisasi sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Astutik Mardi. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 14(2)
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusaha.*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Tohardi, (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju*, Bandung.
- Afnita, M., Muis, M., & Umar, F. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat*. *Jurnal Analisis*, 3(2), 172-179.
- B Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*: 44 - 53.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta : Kencana.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta :CV. Mas Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Handoko, Hani T. (1992). *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE.
- Margono, S. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priyanto, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten Bandung* : (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Soekinto., Notoatmodjo. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2001:1), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Pandeglang*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 165-180.
- Sumaki, W. (2015). *Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah sulut tenggo area Manado* *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 15(5).
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA* 9(1): 44 – 53.
- Wibowo, D. A. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-15.

LAMPIRAN

KUESIONER

Angket Kuesioner

Perkenalkan saya Fimbi Hariningtiyas, mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi saat ini sedang menyusun penelitian skripsi dengan topik “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Surakarta” bersama dengan penelitian ini, mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi kuesioner ini diharapkan diisi dengan sebenarnya. Atas ketersediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Nomor Hp Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ < 20 Tahun
☐ 20 - 30 Tahun
☐ > 30 Tahun

Status Pekerjaan : ☐ < 1 Tahun
☐ 1 – 3 Tahun
☐ 3 - 5 Tahun
☐ > 5 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini dengan jujur.
2. Pilih salah satu jawaban yang sudah tersedia dengan memberikan tanda ceklist ($\checkmark$) pada kolom disetiap pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

III. Keterangan Jawaban

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

N : Netral (Skor 3)

S : Setuju (Skor 4)

SS : Sangat Setuju (Skor 5)

DAFTAR PERNYATAAN

1. Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
X1.1	Penerangan ditempat kerja saya sudah sesuai dengan dengan kebutuhan					
X1.2	Suhu udara ditempat kerja saya sudah cukup baik					

X1.3	Lingkungan kerja saya terbebas dari suara kebisingan					
X1.4	Luas ruangan ditempat kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan					
X1.5	Dekorasi ruangan di tempat kerja saya cukup baik dan rapi					
X1.6	Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
X1.7	Tempat ibadah di tempat kerja saya cukup nyaman					
X1.8	Kebersihan toilet ditempat kerja saya cukup bersih					
X1.9	Kebersihan dilingkungan kerja saya cukup bersih					
X1.10	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja setingkat saya					
X1.11	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun bawahan					

2. Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
X2.1	Dalam bekerja saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai jam kantor					

X2.2	Dalam bekerja saya selalu patuh pada aturan yang ditetapkan pada perusahaan					
X2.3	Dalam bekerja saya sudah sesuai dengan jam kerja perusahaan					
X2.4	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
X2.5	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
X2.6	Saya akan menerima teguran jika melanggar tata tertib					

3. Motivasi (X3)

Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
X3.1	Saya mendapatkan bonus dan insentif yang sesuai dengan pekerjaan					
X3.2	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang cukup baik					
X3.3	Saya mendapatkan perlindungan keamanan dan keselamatan kerja					
X3.4	Saya saling menghormati dan menghargai antara sesama rekan kerja					
X3.5	Saya saling menghormati dan menghargai antara sesama rekan kerja					
X3.6	Saya selalu meningkatkan kemampuan, keterampilan dan potensi diri saya dalam bekerja					

4. Kompensasi (X4)

Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
X4.1	Saya menerima gaji pokok sesuai dengan kontrak kerja					
X4.2	Saya mendapatkan tunjangan asuransi sesuai dengan kontrak kerja					
X4.3	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan sesuai dengan kontrak kerja					
X4.4	Saya mendapatkan kompensasi pensiun sesuai dengan kontrak kerja					

5. Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Y1.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berkualitas					
Y1.2	Saya mampu memahami semua pekerjaan saya dengan baik					
Y1.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Y1.4	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang sudah diberikan					
Y1.5	Saya mampu bekerja sama dalam tim					
Y1.6	Saya mampu mengatasi dan menyelesaikan masalah					