

Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Hardiman F Sanaba^{1*}, Yoga Andriyan^{2*}, Munzir^{3*}.

^{1,2,3} Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi kajian literatur atau literatur review yang menggunakan dua puluh artikel ilmiah yang bersumber dari Mendley dan Scholar Google. Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review dengan pendekatan deskriptif (descriptive literature review). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat (1) kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3), lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

*Corresponding Author Hardiman F Sanaba at Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong Jl. KH. Ahmad Dahlan, No. 1, Mariat Pantai, Aimas, Kabupaten Sorong. Papua Barat
E-mail address: hardimansanaba@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau institusi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Sebagai aset atau modal, SDM harus memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dalam suatu instansi atau organisasi yang berkaitan dengan kinerja yaitu: a) pola komunikasi, b) konflik antara karyawan dan atasan, produktivitas menurun, c) rendahnya tingkat kedisiplinan, d) rendahnya tingkat kepuasan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan (Muljani, 2014).

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (*ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian*), lingkungan (*termasuk insentif dan non insentif*) dan teknologi. Selain itu, Kinerja karyawan mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk (Munzir et al., 2021). Sehingga perusahaan harus bisa menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan dengan semangat karyawan dan tetap stabil, salah satu hal penting dalam menjaga dan mempertahankan semangat kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan (Munzir, Hanggari Citra Rini, & Azis, 2021).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan (Djati dan Khusaini, 2003).

Berkenaan dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor-faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja adalah Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat

membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Robbins dan Judge (2013) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Sementara itu, lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang berdampak bagi kelancaran bisnis perusahaan. Tetapi, lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan, dari segi karir maupun kepribadiannya. Ini perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan sebagai bentuk usaha dalam menjaga karyawannya, karena setiap karyawan tentunya juga membutuhkan dan mengharapkan adanya timbal balik (*feedback*) dengan mendapatkan lingkungan kerja yang sesuai (baik secara lingkungan fisik maupun non fisik). Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Artikel ini membahas dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan membahas rumusan masalah sebagai berikut: Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?.

LITERATURE REVIEW

Kompensasi

Kompensasi pada umumnya adalah suatu objek yang diberikan, kecuali bila sumbernya dari pajak pendapatan. Kompensasi secara umum berkaitan dengan imbalan finansial pada sebuah perusahaan atau biasa disebut *financial reward* yang diterima para pegawai atau karyawan. Secara umum, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka. Kompensasi mirip dengan imbalan. Tetapi di dalam dunia pekerjaan atau bisnis, kompensasi lebih sering terlihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan.

Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan/organisasi. Kompensasi

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau anggotanya. Berikut ini jenis kompensasi yang dikenal dan bisa diberikan kepada karyawan :

a) Kompensasi Langsung. Kompensasi Langsung adalah segala bentuk imbalan dalam wujud uang seperti gaji, aneka tunjangan, komisi, bonus, THR, pembayaran prestasi, opsi saham, dan pembagian laba perusahaan

b) Kompensasi tidak langsung bisa juga berwujud uang yang diberikan kepada karyawan, tetapi tidak secara langsung diberikan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya adalah ketika perusahaan mendaftarkan dan mengikutsertakan karyawannya di dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan adalah pihak yang membayarkan premi atas asuransi untuk para karyawannya seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, atau asuransi jiwa, hingga karyawan dapat menikmati manfaat dari program tersebut.

c) Kompensasi non-finansial tidak terkait dengan uang, melainkan dalam bentuk yang bernilai positif dan berharga untuk karyawan. Misalnya karyawan mendapatkan kesempatan ikut pelatihan yang disediakan perusahaan, tim kerja yang solid dan mendukung, memiliki supervisor profesional dan kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja fleksibel, cuti lebih banyak, dan penghargaan atas prestasi karyawan.

Selain jenis-jenis kompensasi ada juga dampak dari kompensasi, dimana adanya kompensasi yang diberikan ada karyawan tertentu atau seluruhnya oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak positif hingga bisa memberikan keuntungan untuk kedua belah pihak.

- Dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja
- Perusahaan mendapatkan pekerja berkualitas
- Membuat karyawan terpacu terus berprestasi dan bekerja dengan giat
- Citra perusahaan tampak lebih baik dibandingkan competitor
- Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Upah dan Gaji. Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b) Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d) Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Variabel kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Andriani & Faris, 2022) (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014). Sementara menurut Afandi (2018) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Munzir et al., 2022).

Sastrohadiwiry (2003) motivasi kerja memiliki beberapa unsur-unsur. Unsur-unsur tersebut antara lain; kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, ketertiban dan kesempatan. Selanjutnya, komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiry, 2003) adalah sebagai berikut langsung:

a) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

c) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan

d) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

e) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

f) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.

g) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Variabel motivasi kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017) dan (Chauhan et al., 2019).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Reksodipradjo dan Gitosudarmo (1991) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator untuk lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair, (2020) terdiri atas : a) fasilitas), b) Kebisingan, c) Sirkulasi udara) dan d) hubungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu :

a) 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 fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan.

b) Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

Variabel lingkungan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya yakni: (Lestari & Harmon, 2017) (Purba et al., 2017) dan (Sardjijo & Ali, 2017).

Kinerja

Kinerja atau prestasi ialah hasil kerja yang dikerjakan oleh manusia baik kuantitas maupun kualitas dalam melakukan tugasnya sinkron dengan kewajiban yang meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dan dapat menentukan suatu tujuan, ada feedback yang dapat diandalkan. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011) Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain (Andriyan, 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009)

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2006), ada enam indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

a) Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

b) Kuantitas jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

c) Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

d) Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik.

e) Mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

f) Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

Variabel kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020) (Djoko Setyo Widodo. P & Eddy Sanusi Silitonga, & H.A, 2017) dan (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode literature review dalam penelitian dengan pendekatan deskriptif (Descriptive Literature Review). Literature review adalah sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mencari data yang dihasilkan dari hasil penelitian sebelumnya dan juga dan kemudian dikumpulkan menjadi satu penelitian baru (Snyder, 2013). Dalam literatur review ini terdapat sebanyak dua puluh artikel ilmiah yang menjadi sumber data sebagai topik utama. Sehingga artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian. Kemudian menggunakan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan fakta, kemudian menganalisis fakta tersebut, tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari jurnal *literature review* ditemukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi menjadi tolak ukur dari setiap karyawan untuk semangat menjaga dan mempertahankan kinerja. Sementara kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik. Kompensasi pada dasarnya meliputi gaji, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan dan lainnya. Sehingga ini akan menjadi kesinambungan dan berkaitan antara setiap karyawan dan perusahaan/organisasi yang dapat saling menguntungkan.

Mangkunegara (2014) “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi ke rja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Muljani (2002) menjelaskan bahwa *variable* gaji dan tunjangan berpengaruh bagi kinerja karyawan. Sebab karyawan yang termotivasi dengan gaji dan tunjangan akan bekerja dengan semangat dan sungguh sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu apabila gaji dibayar secara tepat waktu (Firmandari, 2014). Selain itu, sejalan dengan Arifudin (2019).

Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya semakin banyak kompensasi (baik secara langsung maupun tidak langsung) yang didapatkan oleh para karyawan maka kinerja karyawan semakin baik dalam bekerja. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya yaitu : Kompensasi (Andriani & Faris, 2022) (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017) dan Kinerja (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), Djoko Setyo Widodo. P & Eddy Sanusi Silitonga, & H.A, 2017 dan (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari jurnal *literature review* ditemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*). *Extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Suhardi (2013) menjelaskan motivasi merupakan sebuah keadaan dalam diri suatu individu yang akan membangkitkan perilaku mereka melalui tindakan untuk dapat mencapai tujuan yang ada. Maka dari itu motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong suatu individu atau kelompok untuk mencapai apa yang telah ditetapkan.

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010). Menurut Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan

memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Selain itu, Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Winardi (2002) menyebutkan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang memiliki arti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah dorongandaya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan individu. Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau menghidupi keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka semakin baik kinerja karyawan dalam bekerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya yaitu : Motivasi kerja ((Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017) dan (Chauhan et al., 2019) dan Kinerja (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), Djoko Setyo Widodo. P & Eddy Sanusi Silitonga, & H.A, 2017 dan (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari jurnal *literature review* ditemukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa Lingkungan kerja ikut serta turut memiliki peran dalam berkontribusi untuk menjalankan kegiatan perusahaan, serta turut memengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang bersinggungan dengan tenaga kerja, tempat mereka bekerja. Tidak bisa memisahkan lingkungan kerja dan tenaga kerja karena kedua unsur tersebut menjadi unsur organisasi yang sama-sama memengaruhi satu sama lain. Lingkungan kerja yang kondusif memicu tenaga kerja betah dan mampu bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bil lingkungan kerja sebagai bermacam hal yang ada di lingkungan pegawai ketika menjalankan pekerjaan, prosedur kerja, serta peraturan kerja secara perseorangan atau berkelompok.

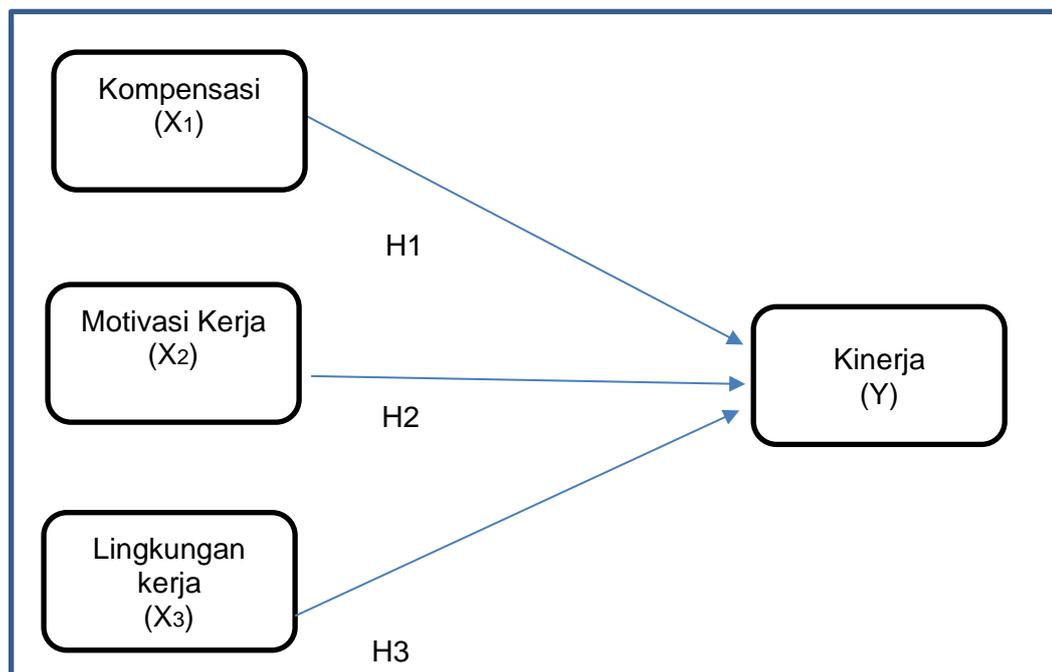
Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo,

2014). Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Lingkungan bekerja akan selalu memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai/karyawan, sebab baik buruknya lingkungan kerja bisa memicu para pegawai memperoleh kenyamanan atau ketidaknyamanan selama bekerja.

Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik secara lingkungan fisik maupun non fisik. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya yaitu : Lingkungan kerja (Lestari & Harmon, 2017) (Purba et al., 2017) dan (Sardjijo & Ali, 2017) dan Kinerja (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), Djoko Setyo Widodo. P & Eddy Sanusi Silitonga, & H.A , 2017 dan (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

Conceptual Framework

Berdasarkan hasil *study literature review* dan pengaruh antar variabel, maka model atau *Conceptual Framework* dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 1, Conceptual Framework

Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan.

Selain dari tiga variabel independen ini yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y), masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- 1) Budaya kerja : (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016) ; dan
- 2) Prestasi Kerja : (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Thanh Nguyen et al., 2019) (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017b), dan (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a).
- 3) Pelatihan : (Ataunur & Ariyanto, 2016), (Anggereni, 2019), dan (Yulianti, 2015)
- 4) Peningkatan karir : (Sari, 2016), (Rosyidawaty, 2018), dan (Bianca & Susihono, 2012)

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk membangun hipotesis dalam melaksanakan penelitian atau riset selanjutnya.

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian diatas maka penulis memberikan saran antaran lain: diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Agussalim, M., Kristin, M., & Ali, H. (2016). Role of revolving loan program community national urban self (PNPM MP) against poverty prevention in Padang. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H. (2010). Sistem Informasi Bisnis "SI-Bis" Dalam Prospektif Keunggulan Kompetitif. Jambi: www.hapzi.com.
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Andriani, Alni dan Faris, Riyan Mirdan. 2022. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi. Vol. 1, No.1, 2022, 10 – 15.
- Andriyan, Y. (2021). Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun 2019. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)*, 47-54.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Apriani, Duwi dan Witjaksono Eko Hartoyo (2012). Pengaruh Motivasi, kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa QMAN*, 1(4), hal 76-86

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. XVI(1)
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). Determinant Service Performance Through Motivation Analysis and Transformational Leadership. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Bianca, Audra dan Wahyu Susihono. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Spektrum Industri*. 2012, 2, hal. 108-199.
- Brata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of the Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Daft. 2010. Era Baru Manajemen. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Desfiandi, A., Desfiandi, A., & Ali, H. (2017). Composite Stock Price Index (IHSG) Macro Factor in Investment in Stock (Equity Funds). *International Journal of Economics and Financial Issues*.
- Djati, S. P dan Khusaini, M. 2003. “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja,” *J. Manaj. dan Wirausaha*, vol. 5, no. 1, pp. 25–41, 2003, doi: 10.9744/jmk.5.1.pp.25-41
- Djojo, A., & Ali, H. (2012). Information technology service performance and client's relationship to increase banking image and its influence on deposits customer banks loyalty (A survey of Banking in Jambi). *In Archives Des Sciences*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 25-27.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chainmanagement factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muljani, N (2002) "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," J. Manaj. dan Kewirausahaan (*Journal Manag. Entrep.*, vol. 4, no. 2, pp. 108–122.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, 3(2), 153-165.
- Munzir, M., Hanggari Citra Rini, T., & Azis, M. (2021). Implementasi Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan. *Balance Vocation Accounting Journal*, 1-11
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prihartono, & Ali, H. (2020). The promises ethics and marketing concept strategy as a competitive advantage on private higher education (A survey on perception of product attributes and promotion mix in Indonesia). *Talent Development and Excellence*
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Reksohadipradjo dan Gitosudarmo. (1991). Manajemen Produksi, Edisi 4, Cet.3. 275-276 Yogyakarta: BPF, 1991
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). Effect Of Compensation And Job Insecurity On Employee Engagement (Study On Employee Of Business Competition Supervisory Commission Secretariat). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017a). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017b). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Robbins. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat.

- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson
- Sari., Dewi P., Megawati, Imelda., & Hariyant, Imam.,. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Informedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan. Vol 13, No 1, 31-44. *Bisnis dan Iptek*
- Sardjjo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Snyder,H. (2019), "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines," *J. Bus. Res.*, vol. 104, no. July, pp. 333–339, 2019, doi: 10.1016/j.jbusres.07.039
- Sulaeman, A. S., Waluyo, B., & Ali, H. (2019). Making dual procurement and supply chain. <https://greenpub.org/JIM> operations: Cases in the Indonesian higher education. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Thanh Nguyen, P., Ali, H., & Agung Hudaya. (2019). Model Buying Decision And Repeat Purchase: Product Quality Analysis (Case Study of Bank Permata Syariah Jakarta KPR Financing Customers). *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i1.29>
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Widiasworo,Erwin (2017). *Strategi & Metode Mengajar Siswa di Luar Kelas Secara Aktif,Kreatif,Inspiratif,& Kominikatif*. Yogyakarta: Arruz Media.