

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA
CICENDO BANDUNG (BAGIAN INSTALASI RAWAT INAP &
JALAN)
SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi

Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Gugun Gunawan

184010132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA
CICENDO BANDUNG (BAGIAN INSTALASI RAWAT INAP &
JALAN)
SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi

Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Bandung, November 2022

Menyetujui

Pembimbing Utama



Dr. Mulyaningrum, SE., M.Hum

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini terdapat permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung Bagian Instalasi Rawat Inap & Jalan. Masalah pada penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang masih kurang baik dan kompensasi yang belum memadai. Fokus kajian diarahkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. berdasarkan pada kondisi itu, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 77 responden. Teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 29,3%. Sedangkan dilihat dari koefisien determinasi secara parsial lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 16,1%. Sedangkan kompensasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this study, there are employee performance problems that occur at the Cicendo Eye Hospital in Bandung, Inpatient & Outpatient Installation. The problem in this research is that the employee's performance is not yet optimal due to the unfavorable work environment and inadequate compensation. The focus of the study is directed at the factors that affect employee performance. Work environment and compensation are factors that have an influence on employee performance. Based on these conditions, researchers are interested in examining the extent to which the influence of the work environment and compensation on employee performance. This study uses descriptive and verification methods, the sampling technique used is saturated sampling with a sample of 77 respondent. The techniques used are observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis and coefficient of determination. Based on the result of the analysis of the influence of the work environment and compensation on employee performance simultaneously amounted to 29,3%. Meanwhile, seen from the coefficient of determination, the work environment partially influences employee performance by 16,1%. While compensation has an effect on employee performance by 13,2%. So it can be concluded that the work environment has a greater influence on employee performance.

Keywords : Work Environment, Compensation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah serta Puji dan Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas Karunia, Rahmat serta Hidayah-Nya Proposal Skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul “Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung” ini ditujukan untuk memenuhi persyaratan penyusunan skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pasundan.

Pada kesempatan ini tidak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan dari ibu Yati Rohaeti dan bapak Tatang selaku orang tua saya. Tidak lupa juga arahan serta motivasi yang diberikan oleh ibu Dr. Mulyaningrum, SE., M. Hum. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta ilmu yang tidak terhingga sehingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan pada waktunya. Serta berbagai pihak yang turut berperan dalam partisipasi terselesaikannya pembuatan Skripsi ini.

Saya menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan dalam Proposal ini dan masih jauh dari sempurna. Maka dari itu, saya menerima anjuran-anjuran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun akan dijadikan intropeksi sebagai pegangan untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang. kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan

petunjuk, bimbingan, dukungan, serta bantuan moril maupun materil kepada peneliti selama proses penyelesaian Skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini, peneliti juga mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Yusuf, Sp., M.Si., M.Kom., Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Prof. Dr. H. Jaja Suteja, SE, M.Si., D.B.A selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE. Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H. Juanim, SE. M.Si. Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Dr. H. Sasa S. Suratman, S.E, M.Sc., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
6. Dikdik Kusdiana, S.E.,M.T., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
7. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
8. Ardi Gunardi, SE., M.Si. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

9. Dr. Ade Nendang Rahman., Drs,MS Selaku Dosen Wali di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
10. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
11. Keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan moral dan materil.
12. Pemilik dan seluruh karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung atas segala bimbingan dan pembelajaran selama melakukan penelitian ini.
13. Teman – teman kelas 18 MJC yang saya cintai dan selalu menemani serta berbagi canda, tawa, suka, duka bersama sejak awal perkuliahan.

Akhir kata penulis mengharapkan penyusunan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan juga semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk menyusun Skripsi ini. Aamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bandung, November 2022

Gugun Gunawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Rumusan Masalah.....	15
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 Kegunaan Penelitian	16
1.5.1 Kegunaan Teoritis	17
1.5.2 Kegunaan Praktis	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	19
2.1 Kajian Pustaka	19
2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan	19
2.1.2 Pengertian Manajemen.....	20
2.1.2.1 Unsur Manajemen.....	21
2.1.2.2 Fungsi Manajemen.....	23
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27

2.1.3.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
2.1.4	Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	35
2.1.4.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	39
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	40
2.1.5	Pengertian Kompensasi.....	41
2.1.5.1	Jenis-Jenis Kompensasi	43
2.1.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	44
2.1.5.3	Sistem Kompensasi.....	46
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	48
2.1.6	Pengertian Kinerja Karyawan	49
2.1.6.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	50
2.1.6.2	Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja	52
2.1.6.3	Dimensi dan Indikator Kinerja	53
2.1.6.4	Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja	56
2.2	Penelitian Terdahulu	58
2.3	Kerangka Pemikiran	68
2.3.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	68
2.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	71
2.4	Hipotesis Penelitian	73
BAB III METODE PENELITIAN		75
3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	75
3.2	Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	76

3.2.1	Variabel Penelitian.....	76
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	78
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	82
3.3.1	Populasi.....	82
3.3.2	Sampel.....	82
3.3.3	Teknik Sampling.....	83
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	84
3.5	Uji Instrumen Penelitian	86
3.5.1	Uji Validitas	87
3.5.2	Uji Reliabilitas	88
3.6	Metode Analisis Data.....	91
3.6.1	Analisis Deskriptif	92
3.6.2	Analisis Verifikatif.....	94
3.6.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda	95
3.6.2.2	Analisis Korelasi Berganda.....	95
3.6.2.3	Analisis Koefisien Determinasi	97
3.7	Rancangan Kuesioner	98
3.8	Lokasi dan Waktu Penelitian	98
	DAFTAR PUSTAKA	101
	LAMPIRAN.....	105

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1. 1	Jumlah Rumah Sakit di Indonesia Menurut Kepemilikan (2019).....	2
2. 1	Paradigma Penelitian.....	73
3. 1	Garis Kontinum.....	94
3. 2	Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.....	99
3. 3	Lokasi RS Mata Cicendo Bandung.....	100

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1. 1	Jumlah Rumah Sakit di Indonesia.....	3
1. 2	Jumlah Rumah Sakit Khusus Mata Milik Pemerintah di Indonesia	4
1. 3	Persentase Kepuasan Pasien Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung Tahun 2015-2020.....	5
1. 4	Persentase Kepuasan Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung Tahun 2015-2020.....	6
1. 5	Kehadiran Karyawan Yang Tepat Waktu	7
1. 6	Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan di RS Mata Cicendo Bandung	9
1. 7	Hasil Kuesioner Pra Survey berdasarkan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan RS Mata Cicendo Bandung	10
1. 8	Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja RS Mata Cicendo Bandung.....	11
1. 9	Hasil Pra Survey Kompensasi RS Mata Cicendo Bandung.....	12
2. 1	Hasil Penelitian Terdahulu	59
3. 1	Operasionalisasi Variabel.....	79
3. 2	Jumlah Karyawan Bagian Instalasi Rawat Inap & Jalan RS Mata Cicendo Bandung	83
3. 3	Skala Likert	92
3. 4	Kategori Skala.....	93
3. 5	Koefisien Korelasi.....	96

LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	SK Bimbingan Skripsi.....	106
2	Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi.....	108
3	Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi.....	109
4	Surat Izin Perusahaan	110
5	Kuesioner Pra Survey	111
6	Kuesioner Penelitian	119
7	Revisi SUP BAP	125

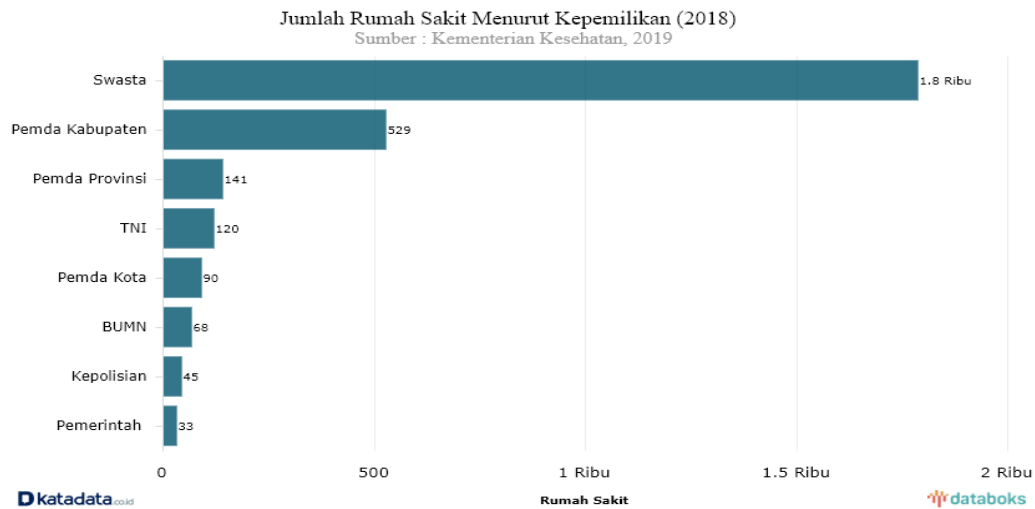
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit dijadikan sebagai suatu sarana tempat menyelenggarakan upaya kesehatan, dimana setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Menyelenggarakan penerapan pelayanan perorangnya meliputi pelayanan *promotif, preventif, curative* dan *rehabilitative* yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standart yang ditetapkan dan dapat dijangkau seluruh lapisan masyarakat, (Kepmenkes).

Berdasarkan kepemilikannya, UU nomor 44 tahun 2009 membedakan rumah sakit di Indonesia ke dalam dua jenis yaitu rumah sakit negeri dan rumah sakit swasta, dimana rumah sakit negeri dikelola oleh pemerintah (termasuk pemerintah daerah) dan badan hukum lain, sedangkan rumah sakit swasta dikelola oleh badan hukum dengan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero. Sebagai salah satu institusi penyelenggara pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki kewajiban untuk terus menerus melaksanakan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai tingkat kepuasan pasien.



Sumber : Kementerian Kesehatan (Kemenkes) 2019

Gambar 1. 1 Jumlah Rumah Sakit di Indonesia Menurut Kepemilikan (2019)

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah rumah sakit swasta di Indonesia masih mendominasi dengan tingkat kepemilikan yang paling tinggi sedangkan rumah sakit pemerintah berada di posisi paling bawah. Banyaknya perkembangan rumah sakit swasta di Indonesia menunjukkan bahwa orientasi keuntungannya lebih baik dari rumah sakit pemerintah, dapat dilihat dari kepuasan pelayanan pasien, fasilitas rumah sakit, serta peran tenaga medisnya. Hal tersebut merupakan komponen penting, dimana semakin banyak nya rumah sakit swasta di Indonesia ini menjadi tanda bahwa masyarakat lebih percaya dan puas terhadap pelayanan maupun fasilitasnya.

Hal ini yang membuat rumah sakit pemerintah memiliki jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan rumah sakit swasta karena terdapat faktor penyebabnya seperti dari keterbatasan biaya maupun ruang gerak rumah sakit seperti biaya operasionalnya, biaya pemeliharaan dan biaya pengembangan serta

proses investasi yang semuanya ditanggung dan diperoleh dari dana APBN dan APBD. Sedangkan rumah sakit swasta memperolehnya dari pemasukan dana yang selalu dihitung cost unit sebelum menetapkan tarif agar mendapat keuntungan dari tarif yang telah ditetapkan. Berikut jumlah rumah sakit di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1. 1 Jumlah Rumah Sakit di Indonesia

Jenis Rumah Sakit	Jumlah	Persentase
Rumah Sakit Umum	2.269	81%
Rumah Sakit Khusus	544	19%
jumlah keseluruhan	2813	100%

Sumber : Kemenkes 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 Rumah Sakit Umum menjadi jasa pelayanan kesehatan terbanyak di Indonesia dengan jumlah 2.269 yang tersebar disetiap provinsi sampai pada tahun 2019. Rumah Sakit Khusus menjadi jasa pelayanan kesehatan paling sedikit di Indonesia dengan jumlah 544 yang tersebar disetiap provinsi sampai pada tahun 2019. Jumlah keseluruhan rumah sakit di Indonesia, hanya terdapat 670 rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dan Kabupaten serta 33 rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat pada tahun 2019 dan sisanya dibawah naungan Organisasi/Swasta.

Salah satu unsur atau indikator yang dapat dikatakan rumah sakit memiliki kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kepuasan pasien (masyarakat), karena kepuasan merupakan tingkat dimana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja dan jasa yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Diketahui bahwa rumah sakit swasta memiliki persentase yang cukup tinggi dibandingkan pemerintah, hal ini menandakan bahwa semakin

banyak para investor saham maupun organisasi yang mendirikan rumah sakit dengan pelayanan yang sangat baik, dimana itu sudah menjadi citra masyarakat bahwa rumah sakit swasta lebih responsiv dari pada rumah sakit milik pemerintah. Terdapat beberapa rumah sakit khusus di Indonesia, baik dibawah naungan pemerintah maupun milik swasta yang bersaing dalam inovasi-inovasi pelayanan kesehatan maupun untuk penunjang kebutuhan sehari hari bagi masyarakat.

Berdasarkan pada jumlah rumah sakit khusus yang sedikit menunjukkan bahwa jasa layanan kesehatan di Indonesia masih belum optimal pada pelayanan utama suatu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ dan jenis penyakitnya. Kategori rumah sakit khusus ternyata rumah sakit mata memiliki jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan rumah sakit khusus lainnya seperti rumah sakit jiwa, rumah sakit gigi, rumah sakit jantung serta rumah sakit bedah yang tersebar di seluruh Indonesia. Berikut data Jumlah rumah sakit khusus mata di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.2 :

Tabel 1. 2 Jumlah Rumah Sakit Khusus Mata Milik Pemerintah di Indonesia

Nama Rumah Sakit	Lokasi Rumah Sakit	Rata-Rata Jumlah Pasien/Bulan
Rumah Sakit Mata Bali Mandara	Bali	1000-2000
Rumah Sakit Mata Palembang	Palembang	9000
Rumah Sakit Mata Purwokerto	Purwokerto	3000
Rumah Sakit Mata Cicendo	Bandung	400-500

Sumber : Data Sekunder Rumah Sakit Mata Nasional 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 ini menunjukkan sebagian data Rumah Sakit Khusus Mata di Indonesia yang berada pada kepemilikan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi dan Daerah. Rumah Sakit Palembang menjadi yang

paling banyak dikunjungi dengan jumlah 9.000 pasien pada setiap bulannya dan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung menjadi yang paling sedikit dikunjungi dengan jumlah 500 pasien setiap bulannya yang di ambil pada periode 2 tahun terakhir.

Kinerja karyawan yang optimal akan memicu kepuasan pasien terhadap pelayanan yang sesuai pengharapan pasien akan berdampak pada perasaan senang atau kecewa terhadap pelayanan yang di dapatkan. Baik tidak nya kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan pasien rumah sakit mata cicendo bandung seperti pada Tabel 1.3 :

Tabel 1. 3 Persentase Kepuasan Pasien Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung Tahun 2015-2020

Tahun	Target	Realisasi
2015	78,00%	78,36%
2016	80,00%	78,35%
2017	82,00%	78,52%
2018	80,00%	79,23%
2019	80,00%	79,37%
2020	80,00%	82,00%

Sumber : Instalasi Pemasaran, Promkes dan Humas, Lakip RSMC

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas terlihat persentase kepuasan pasien dari tahun 2015-2020, walaupun terjadi peningkatan kepuasan pasien akan tetapi belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020 yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Tingkat kepuasan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam memilih layanan di RS Mata Cicendo Bandung sehingga dapat meningkatkan kunjungan pasien dan revenue.

Selain itu penting juga untuk mengetahui bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memungkinkan menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Baik tidaknya kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari kepuasan karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dilakukan. Berikut ini data persentase kepuasan karyawan RS Mata Cicendo Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1. 4 Persentase Kepuasan Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung Tahun 2015-2020

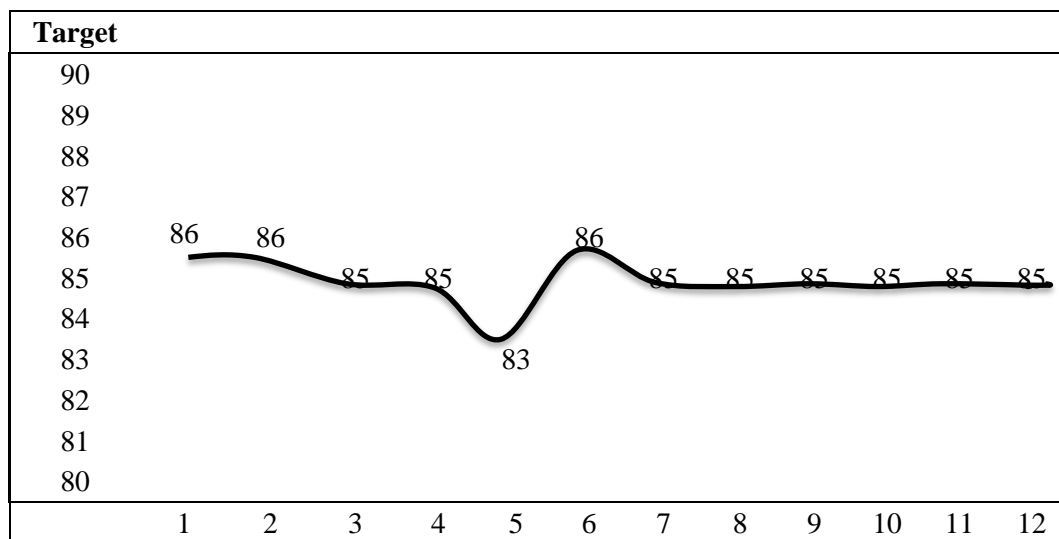
Tahun	Target	Realisasi
2015	65,00%	73,70%
2016	80,00%	91,30%
2017	75,00%	93,50%
2018	80,00%	83,60%
2019	85,00%	85,50%
2020	88,00%	85,00%

Sumber : Bagian SDM RSM Cicendo Bandung, Lakip RSMC

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat persentase kepuasan karyawan mengalami fluktuatif dimana terjadinya peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2017 memperoleh nilai tertinggi akan tetapi pada tahun berikutnya kembali mengalami penurunan. Apabila kepuasan karyawan memiliki nilai yang rendah hal tersebut dapat memicu kualitas pekerjaan yang tidak maksimal serta menandakan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Peran karyawan sangat penting untuk menjalankan seluruh kegiatan serta meningkatkan pencapaian sebuah organisasi merupakan suatu bentuk dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan kerap mencerminkan bagaimana kualitas karyawan yang di miliki oleh setiap organisasi dalam mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini memperhatikan kinerja karyawan berdasarkan data kehadiran karyawan yang tepat waktu di RS Mata Cicendo Bandung, dapat dilihat pada Tabel 1.5 :

Tabel 1. 5 Kehadiran Karyawan Yang Tepat Waktu



Sumber : Bagian SDM, RSMC

Bedasarkan pada Tabel 1.5 terlihat persentase kehadiran karyawan yang tepat waktu selama tahun 2019 sebesar 85 yang menunjukkan belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 90. Hal ini karena masih kurangnya kesadaran karyawan dalam kepatuhan kehadiran yan tepat waktu. Jika tingkat kehadiran yang tepat waktu masih rendah hal tersebut dapat menghambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan yang menyebabkan target dari suatu organisasi sulit tercapai.

Melihat pada kepuasan pasien, kepuasan karyawan dan pada kehadiran karyawan RS Mata Cicendo Bandung yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan perusahaan masih tergolong rendah. Dalam kondisi seperti ini diperlukannya karyawan yang dapat berperan secara extra, peneliti merasa tingkat kinerja karyawan harus diteliti.

Pada sebuah pelayanan jasa seperti instansi Rumah Sakit sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten, dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitasnya, dan usaha mereka kepada sebuah organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan ada yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang baik dan optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan satu hal terpenting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Upaya yang perlu dilakukan untuk mencegah hal tersebut berlanjut maka perlunya penelitian ini lebih lanjut untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sebagai salah satu cara untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan diharapkan yang utamanya departemen HRD (*Human Resources Development*) sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan di RS Mata Cicendo Bandung dapat memperoleh solusi alternatif untuk masalah ini dan

mampu untuk segera melakukan tindak lanjut terkait masalah kinerja karyawan yang menurun.

Faktor-faktor yang dianggap dominan sehingga dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey yang dibagikan secara acak kepada 30 orang karyawan dari RS Mata Cicendo Bandung dengan keterangan yang mengisi sebanyak 26 orang mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pada RS Mata Cicendo Bandung. berikut hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja karyawan pada Tabel 1.6 :

Tabel 1. 6 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan di RS Mata Cicendo Bandung

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- Rata
1	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	4	4	10	6	2	80	3.0
2	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	4	5	9	6	2	81	3.1
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan atasan	8	6	8	2	2	94	3.6
4	Bekerja dengan rekan membuat saya lebih fokus dan nyaman	3	5	10	6	2	79	3.0
5	Saya diberikan kesempatan inisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan	5	8	8	3	2	89	3.4
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3.2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bagaimana kondisi kinerja karyawan di RS Mata Cicendo Bandung bagian instalasi rawat inap dan jalan menunjukkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai rata-rata 3,0 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan nilai rata-rata 3,6. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwasannya belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staff yang ada di RS Mata Cicendo Bandung mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap penting bagi kinerja karyawan di RS Mata Cicendo Bandung. setelah itu penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 orang karyawan dengan keseluruhan yang mengisi 26 orang untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yang ada di RS Mata Cicendo Bandung, dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7 :

Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra Suvey berdasarkan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan RS Mata Cicendo Bandung

No	Variabel	Skor Rata-Rata
1	Motivasi Kerja	4,1
2	Budaya Organisasi	4,2
3	Kompetensi	4,2
4	Lingkungan Kerja	3,2
5	Kepuasan Kerja	3,7
6	Komitmen Organisasi	3,7
7	Stress Kerja	2,6
8	Kompensasi	3,1

Sumber : Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas bisa dilihat bahwa untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang hasilnya diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih dalam permasalahan kinerja karyawan peneliti melakukan kuesioner pra survey mengenai 2 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Berikut dibawah ini data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pendahuluan mengenai lingkungan kerja RS Mata Cicendo Bandung pada Tabel 1.8 :

Tabel 1. 8 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja RS Mata Cicendo Bandung

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya merasa penerangan pada setiap ruang kerja cukup memadai dan membuat nyaman	3	10	6	7	0	87	3.3
2	Saya merasa peralatan kerja di setiap ruangan cukup memadai	5	9	7	4	1	91	3.5
3	Saya merasa eragam dan pakaian kerja yang diberikan sudah membuat nyaman dan berkualitas tinggi agar terlindungi saat bekerja	1	11	7	5	3	83	3.1
4	Saya merasa di tempat kerja belum memiliki fasilitas berupa tempat istirahat yang nyaman	0	12	6	6	2	80	3.0
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3.2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa menurut hasil pra survey kepada 30 karyawan dengan yang bersedia mengisi berjumlah 26 orang terdapat 3 skor terendah pada pernyataan pencahayaan di setiap ruang kerja belum merata

yaitu dengan skor 3,3. Kemudian pada pernyataan pakaian kerja yang diberikan perusahaan masih kurang membuat nyaman dan melindungi pada saat melakukan pekerjaan yaitu dengan skor 3,1. Selanjutnya pada pernyataan karyawan membutuhkan tempat istirahat yang nyaman pada saat di luar jam kerja yaitu dengan skor 3,0. Selain dari hasil pra survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman yang didapatkan di lapangan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan berimbas pada hasil akhir kinerja karyawan itu sendiri.

Pentingnya kompensasi sebagai alat penggerak untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri seorang karyawan, dengan adanya kompensasi yang setimpal dan sesuai maka dapat mengendalikan diri seorang karyawan menjadi lebih baik dan rajin lagi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Seseorang mampu bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang paling efektif, yang bisa melekat pada diri seorang karyawan. Berikut dibawah ini adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pra survey mengenai kompensasi kerja di RS Mata Cicendo Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.9 :

Tabel 1. 9 Hasil Pra Survey Kompensasi RS Mata Cicendo Bandung

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya merasa gaji/upah sudah sesuai dengan kontribusi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan	5	8	8	3	2	89	3.4

Lanjutan Tabel 1.9

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	Saya merasa pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil	0	7	15	4	0	81	3.1
3	Saya merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan	1	5	13	5	2	79	3.0
4	Saya merasa tunjangan jenjang karir yang diberikan sudah cukup membuat saya semangat bekerja	0	8	15	3	0	83	3.1
Jumlah Skor Rata-Rata Kompensasi								3.1

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya pada pernyataan, karyawan merasa bonus yang diberikan belum dilaksanakan secara adil yaitu dengan skor 3,1. Selanjutnya pada pernyataan karyawan merasa masih belum terpenuhinya berbagai tunjangan yang diberikan yaitu dengan skor 3,0. Kemudian yang terakhir pada pernyataan karyawan merasa tidak semangat jika jenjang karir tidak berkembang yaitu dengan skor 3,1. Dapat dikatakan bahwa hasil rata-rata masih dianggap rendah. Adanya masalah pada kompensasi di RS Mata Cicendo Bandung karena karyawan merasa tunjangan atau upah yang selayaknya diberikan masih belum optimal serta pemberian bonus yang diberikan merasa belum proporsional dan merata.

Kompensasi sendiri diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan menurut Hasibuan (2017:118). Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan RS Mata Cicendo Bandung dalam meningkatkan kinerjanya dengan baik sesuai target atau hal yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, perlunya diteliti mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung (Bagian Instalasi Rawat Inap dan Jalan)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, Maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
 - a. Belum optimalnya penggunaan energi pada setiap ruang kerja, seperti penerangan setiap ruangan, sirkulasi udara setiap ruangan dan kebisingan yang ada disekitar lingkungan kerja
 - b. keterbatasan perlengkapan kerja karyawan yang didapatkan yang dapat menghambat kinerja karyawan
 - c. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja yaitu kurang adanya kesadaran untuk merubah lingkungan kerja menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Kompensasi

- a. Pemberian bonus kepada karyawan belum dilakukan secara proporsional dan adil
 - b. Karyawan masih merasa berbagai tunjangan yang diberikan masih belum maksimal
 - c. Kurangnya semangat kerja karyawan karena merasa jenjang karir nya lama untuk berkembang
3. Kinerja Karyawan
- a. Menurunnya kemampuan mengelola waktu dengan efektif dan efisien
 - b. Kurangnya Kerjasama antar karyawan/tim pada saat melaksanakan pekerjaan
 - c. Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di RS Mata Cicendo Bandung, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan.
2. Bagaimana Kompensasi Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan.
3. Bagaimana kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan.

4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
2. Kompensasi di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
3. Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung secara parsial dan simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

Dibawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu lingkungan kerja pada RS Mata Cicendo Bandung.
 - b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu kompensasi pada RS Mata Cicendo Bandung.
2. Bagi RS Mata Cicendo Bandung
 - a. Hasil penelitian penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait yang dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. hasil dari penelitian ini

diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif bagi kinerja karyawan RS Mata Cicendo Bandung.

3. Bagi Karyawan/Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai teori, konsep dan generalisasi hasil dari penelitian yang nantinya yang akan menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, jurnal atau sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah.

Bateman S. Thomas, Scot Snell & Robert Konopaske (2019:30) berpendapat bahwa :

“Management is a process of working with people and resources to achieve organizational goals, good managers do these things effectively and efficiently”.

Gulati, Mayo & Nohria (2017:8) berpendapat bahwa :

“Management is the act of working with and through a group of people to accomplish a desired goal or objective in an efficient and effective manne”.

Robbins P. Stephen & Coulter, Mary (2018:44) menyatakan bahwa :

“Management involves coordinating and overseeing the work activites of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, maka dapat dijelaskan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Unsur Manajemen

Setiap perusahaan memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik. Unsur-unsur inilah yang disebut unsur manajemen, jika salah satu diantaranya tidak sempurna atau tidak ada, maka akan berimbas dengan berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen.

Menurut Hasibuan Malayu S. P (2017:9) adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat 6M. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur yaitu:

1. Manusia (*Man*)

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa

adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah makhluk kerja.

2. *Material (Material)*

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3. *Mesin (Machine)*

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4. *Metode (Method)*

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. *Uang (Money)*

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6. *Pasar (Markets)*

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa

pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diuraikan sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, pasar (market) merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan evaluasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Setiap perusahaan pastinya memiliki sistem manajemen yang mengatur jalannya pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsi. Selain untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, fungsi manajemen dalam perusahaan dideskripsikan sebagai proses sosial yang mengikutsertakan tanggung jawab untuk membuat rencana dan regulasi yang efektif. Dengan adanya proses manajemen diharapkan semua dapat berjalan teratur untuk mencapai tujuan bersama.

Fungsi manajemen telah dipadatkan menjadi empat fungsi utama yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan

pengendalian. Menurut Robbins P. Stephen dan Coulter, Mary (2018:282) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektifserta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.
3. Kepemimpinan (*leading*). Fungsi manajemen yang melibatkan bekerja dengan dan melalui orang untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*controlling*) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Dessler, Gary (2017:39) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* membagi management process menjadi lima bagian, yaitu :

1. *Planning* : menetapkan tujuan, standar, mengembangkan peraturan dan prosedur serta mengembangkan rencana.
2. *Organizing* : mengkoordinasikan pekerjaan, wewenang dan otoritas serta komunikasi kepada bawahan.
3. *Staffing* : menentukan dan memilih karyawan, memberi kompensasi, mengevaluasi, melatih dan mengembangkan karyawan.

4. *Leading* : membuat orang lain bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas, dan menjaga moral dalam organisasi serta memotivasi karyawan.
5. *Controlling* : bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat dijelaskan, bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, Pengarahan dan pengendalian. Dalam hal ini penting memaksimalkan kemampuan sumber daya yang ada dalam menjalankan fungsi tersebut. Ketika menjalankan fungsi manajemen dalam dunia kerja hendaknya memahami dan menerapkannya secara bertahap agar berjalan dengan baik dan benar.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini mencakup dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan

bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

Noe A. Raymond (2019:4) menyatakan bahwa :

“Human Resource Management (HRM) refers to the policies, practices, and system that influence employees, behavior, attitudes, and performance”.

Dessler, Gary (2017:39) menyatakan bahwa :

“Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Mondy R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2016:25) berpendapat bahwa :

“Human Resource Management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives, all managers get things done through the efforts of others, consequently managers at every level must concern themselves with HRM”.

Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dijelaskan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur

orang, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya. Sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih efisien jika menggunakan fungsi manajemen.

Menurut Hasibuan Malayu S. P (2017:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. **Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. **Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. **Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting dan kunci terwujudnya kerna tanpad disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu didalam organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

Fungsi sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) hal itu dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:6) yang berpendapat bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasioanal MSDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlumencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/ penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

f. Pemutusan hubungan kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur

manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway yang dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2017:7) menyatakan bahwa tujuan MSDM antara lain sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Tujuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi, meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia yang mengolah organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan organisasi. Mencapai tujuannya, sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, dan mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan menjaga karyawan yang berkualitas. Tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Robbins P. Stephen & Coulter, Mary (2018:38) menyatakan bahwa :

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals”.

Schultz P. Duane & Schultz E. Sydney (2017:135) menyatakan bahwa :

“The work environment is defined as a condition related to the characteristic of the workplace on the behavior and attitudes of employees where it relates to the occurrence of psychological changes due to things that are experienced in their work or in certain circumstances that must continue to be considered by the organization which includes work boredom,monotouns work and fatigue”.

Mondy R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2016:369) menyatakan bahwa :

“The work environment is the process of designing the workplace to support the capabilities of people and job or task demands, the goal is fit the machine and work environment to the person rather than require the person to make the adjustment”.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) 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.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara

temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

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. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di tempat kerja

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

7. Tata warna di tempat kerja

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

8. 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.

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

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

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Sedangkan indikator merupakan variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, untuk

mengukur perubahan yang terjadi. Sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Mondy R. Wayne & Joseph Martocchio (2016:370) adalah sebagai berikut :

Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :

1. Pencahayaan/penerangan tempat kerja
2. Sirkulasi udara tempat kerja
3. Penataan ruang tempat kerja

Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :

1. Peralatan pendukung kerja
2. Seragam/pakaian kerja
3. Kebersihan tempat kerja

Dimensi sarana/prasarana, dengan indikatornya :

1. Kecukupan/kebutuhan ruang tempat kerja
2. Fasilitas tempat kerja

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para

karyawan adalah melalui kompensasi. Berikut ini terdapat beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Dessler, Gary (2017:382) menyatakan bahwa :

“Employee compensation is a includes all forms of pay going to employees and arising from their employment. It has two main components, direct financial payments and indirect financial payments”.

Mondy R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2016:247) menyatakan bahwa :

“Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their work, the overall purpose of compensation is to attract, retain, and motivate employees”.

Andrew F. Sikula yang di diterjemahkan oleh Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2017:83) mengemukakan bahwa :

“A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense, in the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their servives”.

Dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi yang pantas, karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka anggap, tidak ambigu dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu terlihat adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan,

tingkat keterampilan individu dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin akan dihasilkan.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran yang diberikan kepada suatu perusahaan atau instansi.

2.1.5.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi dapat mempunyai nilai dan bentuk yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari perusahaan maupun peraturan yang berlaku. Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan Malayu S. P (2017:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu :

Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai).

1. Kompensasi finansial
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah

insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Leon C. Megginson yang diterjemahkan oleh Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:84) mengemukakan bahwa :

“The majors factors that affect an organization’s compensation policies and practives are, (government factors, collective bargaining, standart and cost of living, comparable wages, supply and demand and ability to pay)”. Dapat diartikan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.5.3 Sistem Kompensasi

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran. Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut.

Menurut Hasibuan Malayu S. P (2017:123) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri dari:

1. Sistem kompensasi sistem pembayaran yang umum ditetapkan adalah :
 - a. Sistem waktu

Kompensasi (gaji atau upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, bulan. Sistem ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerjaharian. Sistem kerja ini biasanya diterapkan jika prestasi sulit diukur per unitnya, melainkan didasarkan kepada lamanya bekerja. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan

tetap. Sedangkan kelemahannya adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil

Menurut sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu). Kebaikan sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil.

2. Kebijakan kompensasi Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian

pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3. Waktu pembayaran kompensasi, kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktu akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Dessler, Gary (2017:380) menyatakan bahwa dimensi dan indikator-indikator untuk mengukur sistem kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji/upah
 - b. Insentif
 - c. Komisi
 - d. Bonus
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Keamanan sosial
 - b. Tunjangan
 - c. Asuransi
 - d. Jenjang karir

Sedangkan menurut Hasibuan Malayu S. P (2017:118) mengemukakan dimensi dan indikator secara umum yaitu :

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. insentif
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Fasilitas kantor
 - b. Tunjangan hari raya
 - c. Tunjangan kesehatan

2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:67) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins P. Stephen & Judge A. Timothy (2019:637) menyatakan bahwa "*Performance is the end of an activity*".

Menurut sedarmayanti (2017:16) menyatakan bahwa :

"Bahwa kinerja merujuk pada pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja".

Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.6.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal pertama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pemikiran atau *Inteligaci Quationt* (IQ) dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quationt* (EQ). Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila memiliki tingkat inteligasi minimal normal, (*average, above, average superior, very superior and gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas dan memiliki pandangan serta pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan kerja yang rendah dan kurang optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu faktor kemampuan dan motivasi, faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi mengacu pada membuat diri karyawan lebih terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja memiliki sejumlah tujuan. Salah satunya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan dalam hal sumber daya manusia yang umum mengenai promosi, pemindahan, dan pemecatan. Evaluasi juga mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017: 10) yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah. Kegunaan evaluasi kinerja karyawan adalah : Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.

- a. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Sebagaimana untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program Latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau instansi tersebut.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018:208), dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sedangkan menurut John Miner yang diterjemahkan oleh Mangkunegara

A. A Anwar Prabu (2017:70) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.
- c. Keandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Ketepatan waktu.
- b. Hasil kerja.
- c. Kepuasan kerja.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan pada karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator dari tanggung jawab antara lain :

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana.

4. Kerja sama

Kerja sama merupakan suatu sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerja sama antara lain :

- a. Menjalinkan kerja sama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator inisiatif antara lain :

- a. Kemandirian.
- b. Kemampuan dalam bekerja.

2.1.6.4 Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:11) adalah sebagai berikut :

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

Secara singkat menurut Mangkunegara A. A Anwar Prabu mengemukakan beberapa prinsip dasar evaluasi kinerja (2017:13) sebagai berikut :

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.

2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan manajer ingat saja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi atau instansi. Disamping itu juga untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. berikut ini terdapat beberapa data penelitian terdahulu, antara lain :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
1	<p>Andriyani Winda dan Widyanti Rahni</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.</p> <p>Al-Kalam Jurnal Komunikasi dan Bisnis Manajemen, Vol.7, No.2, Juli 2020, ISSN 2355-3197</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Disiplin Kerja
2	<p>Kamilah Millatul dan Kurniawati Dina</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Kabupaten Sumenep</p> <p>Jurnal MISSY (Management And Business Strategy), Vol.1, No.1, Juni 2020, ISSN XXXX-XXXX</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Beban Kerja
3	<p>Alfida Rida dan Widodo Sri</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja</p>	Beban Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
	<p>Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, Vol. 1. No. 11, Januari 2022</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p> <p>Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat</p>		
4	<p>Insan Pribadi Darmawan dan Yuniawan Ahyar</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)</p> <p>Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, No. 1, 2016, hal 1-13, ISSN: 2337-3792</p>	<p>Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kompensasi</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Gaya kepemimpinan parsipatif</p> <p>Budaya Organisasi</p>
5	<p>Burhannudin, Zainul Muhammad dan Harli Muhammad</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan (Studi Pada Rumah Sakit Banjarmasin)</p>	<p>Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Disiplin Kerja</p> <p>Komitmen Organisasi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
	Jurnal Maksipreneur, Vol. 8, No. 2, Juni 2019, hal 191-206, p-ISSN: 2089-550X, e-ISSN: 2527-6638	Terhadap kinerja karyawan Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
6	Ihsan Nurul dan Rozi Akhmad Fahrur Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4, No. 2, Desember 2018, hal 161-173, p-ISSN: 2443-2830, e-ISSN: 2460-9471	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Lingkungan Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan	Stress Kerja
7	Janah Nur Wakhidah Lulu'ul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi, Vol. 17, No. 1, Januari 2017	Motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
		<p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		
8	<p>Damianus A.Y, Kojo Christoffel dan Uhing Yantje</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung</p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 9, No. 3, hal 242-251, Juli 2021, ISSN: 2303-1174</p>	<p>Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Beban kerja, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Beban Kerja</p> <p>Insentif</p>
9	<p>Sujono dan Suhada Bambang</p> <p>Pengaruh Lingkungan dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro</p>	<p>Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Produktivitas Kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
	Jurnal Manajemen Diversifikasi, Vol. 1, No. 3, hal 537-542, (2021)			
10	<p>Apridani, Mantikei Bambang dan Syamsudin Achmad</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang</p> <p>Journal of Environment and Management, Vol. 2, No. 1, hal 82-88, November 2020, p-ISSN: 2721-0812, e-ISSN: 2722-6727</p>	<p>Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kompetensi</p> <p>Motivasi Kerja</p>
11	<p>Wardani Silvia Intan, Kusuma Wahyu Teja dan Rikatsih Nindynar</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodininrat Lawang</p> <p>Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti, Vol. 8, No. 1, 2020, e-ISSN: 2580-9571, p-ISSN: 2302-4283</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>Kompetensi</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
12	<p>Andayati Tri Nutri dan Meidasari Evi</p> <p>Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sukarela Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, hal 55-69, 2018, e-ISSN: 2684-7582, p-ISSN: 2356-0282</p>	<p>Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <p>Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Sistem Rekrutmen</p>
13	<p>Alfiansyah Moch</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Jampangkulon</p> <p>MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 4, No. 1, hal 145-155, Maret 2021, e-ISSN: 2623-2634</p>	<p>Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja</p>
14	<p>Saifudin</p> <p>Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah</p>	<p>Motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>Stress Kerja</p> <p>Komitmen</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
	Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 2, hal 135-145, Februari 2017, ISSN: 2302-2019			
15	<p>Puspasari Mardiana dan Fitriah Wani</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis Pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang</p> <p>Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, Vol. 1, No. 2, hal 53-73, Oktober 2020, e-ISSN: 2745-7281</p>	<p>Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>Disiplin Kerja</p>
16	<p>Nugroho Muhammad Aditya</p> <p><i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Satisfaction toward Employees Performance at Regional Hospital of Prambanan</i></p> <p>Riset Informasi Kesehatan, Vol. 9, Issue 1, page 1-11, Juni 2020, e-ISSN: 2548-6462, p-ISSN: 2088-8740</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>Compensation</i></p> <p><i>Work Environment</i></p> <p><i>Employees Performance</i></p>	<p><i>Work Satisfaction</i></p>
17	<p>Putri Sisri Andika dan Wardi Yunia</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p><i>Compensation</i></p> <p><i>Employees Performance</i></p>	<p><i>Organizational Wrok Culture</i></p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
	<p><i>The Impact of Compensation, Organizational Work Culture and Work Discipline on the Performance of Employees at Andalas University Hospital</i></p> <p><i>Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 152, page 932-940, May 2020</i></p>	<p>karyawan</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		<p><i>Work Discipline</i></p>
18	<p>Herawati dan Masdupi Erni</p> <p><i>The Influence of Compensation, Work Environment and Work Motivation On Employee Performance at M. Ali Hanafiah General Hospital in Batusangkar</i></p> <p><i>Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 659, page 306-310, August 2021</i></p>	<p>Kompensasi dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Semakin baik distribusi variabel maka semakin baik pula kinerja karyawan</p>	<p><i>Compensation</i></p> <p><i>Work Environment</i></p> <p><i>Employee Performance</i></p>	<p><i>Work Motivation</i></p>
19	<p>Masram, Mu'ah, Basyah Muhammad Ali, dan Indrayani Tri Ifa</p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p><i>Compensation</i></p> <p><i>Employees Performance</i></p>	<p><i>Work Motivation</i></p> <p><i>Commitment</i></p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
	<i>The Impact Of Compensation, Motivation and commitment to the Performance of Hospital Employees Paramedics in Lamongan Regency</i> <i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research, (AJHSSR), Vol. 6, Issue 2, page 117-124, e-ISSN: 2378-703X, 2022</i>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai		
20	Dahlila dan Frinaldi Aldri <i>The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of Health Office in Pariaman City</i> Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, Vol. 11, Issue 1, page 89-110, June 2021, e-ISSN: 2549-7499, p-ISSN: 2086-6364	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<i>Compensation</i> <i>Employee Performance</i>	<i>Work Culture</i> <i>Work Spirit</i>

Sumber : Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan di atas terdapat hal yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya, perbedaan yang ada terletak pada objek, tempat, sampel serta terdapat beberapa perbedaan variabel independen. Diharapkan penelitian ini

mampu menjadi sumber informasi dan berkontribusi mengembangkan pengetahuan di bidang yang sama serta dapat menginspirasi untuk penelitian berikutnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek paling penting suatu instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam instansi tersebut. Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, landasan konseptual model hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan tenaga kerja dapat meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil serta kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang

tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas yang memicu menurunnya kinerja karyawan.

Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Seorang ahli yaitu Mondy R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2016:370) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, menyatakan bahwa “*Other companies have discovered that improving the work environment boosts morale, lowers injury rates and yields a positive return on investment*”. Berdasarkan yang telah disampaikan dapat diartikan yaitu perusahaan lain telah menemukan bahwa memperbaiki lingkungan kerja dapat meningkatkan moral, menurunkan tingkat cedera dan menghasilkan laba atas investasi yang positif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damianus A.Y, dkk (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Andriyani Winda, dkk (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Kemudian menurut Nugroho Muhammad Aditya (2020) menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dikatakan oleh penulis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Daerah Prambanan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi

merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi organisasi guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kinerja pada karyawan. Tingkat kompensasi *absolut* karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka.

Semua sistem pembayaran kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, jika tidak dikelola dengan baik dan benar akan memberikan dampak ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Hal yang serupa disampaikan oleh Dessler, Gary (2017:382) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, menyampaikan bahwa “*The compensation plan should first advance the firm’s strategic aims, management should produce an aligned reward strategy. This means creating a compensation package that produces the employee behaviors the firms needs to achieve its competitive strategy. Put another way, the rewards should provide a clear pathway between each reward and specific business goals*”.

Berdasarkan yang telah disampaikan dapat diartikan yaitu rencana kompensasi yang pertama harus memajukan tujuan strategis perusahaan. Ini berarti menciptakan paket kompensasi yang menghasilkan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai strategi kompetitifnya. Dengan kata lain, penghargaan harus memberikan jalur yang jelas antara setiap penghargaan dan tujuan bisnis tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiansyah Moch (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Menurut Dahlila dan Firnaldi Aldi (2021)

menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor kesehatan kota pamekasan dan menurut Masram, dkk (2022) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paramedis Rumah Sakit di Kabupaten Lamongan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

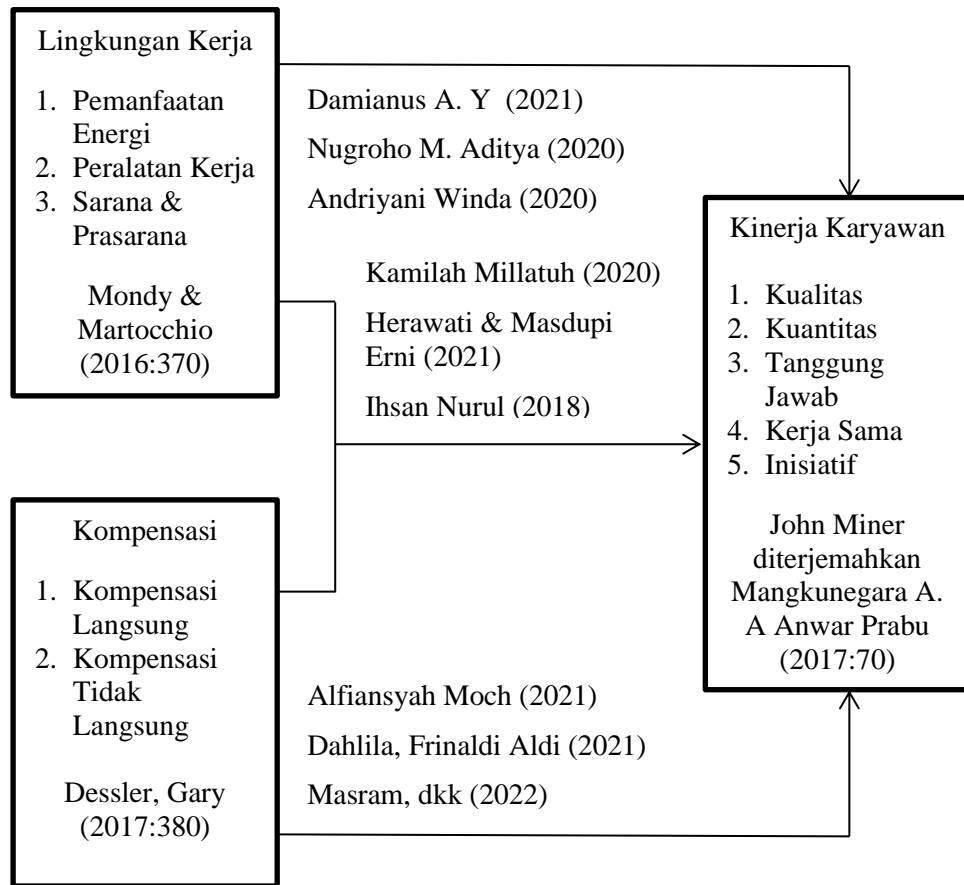
Kinerja karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari segala faktor-faktor baik internal maupun eksternal khususnya pada lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sama halnya dengan kompensasi yang maksimal dapat memberikan kepuasan untuk karyawan yang berdampak pada semangat kerja karyawan serta membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan moto penggerak segala aktivitas organisasi yang harus selalu mendapatkan, pendidikan, pelatihan, dijaga, dan dipertimbangkan keberandaannya karena berkembang tidaknya suatu instansi pemerintah tergantung karyawan tersebut. Instansi atau organisasi jika memiliki manajemen yang baik dalam mengatur tingkat lingkungan kerja dan kompensasi kerja karyawan, dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya, serta menciptakan kinerja karyawan yang optimal akan tercapai dengan adanya kualitas dan kuantitas kerja yang baik dan tanggung jawab semakin tinggi maka semakin tinggi inisiatif dalam bekerja.

Menurut seorang ahli yaitu Robert Bacal yang diterjemahkan oleh Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:19) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamilah Millatul, dkk (2020) hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Kabupaten Sumenep. Kemudian menurut Herawati, dkk (2021) menyatakan hasilnya bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum M. Ali Hanafiah di Batusangkar, kemudian menurut Ihsan Nurul (2018) menyatakan hasilnya bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir peneliti, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam paradigma penelitian. Maka didapatkan rumusan masalah secara sistematis yang dapat digambarkan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam paradigma berikut ini :



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Ada dua hipotesis yang akan peneliti lakukan yaitu, hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Sesuai penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kinerja karyawan
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 - b. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut Sugiyono (2017:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dan jenis data yang akan penulis olah adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono 2017: 11). Melalui

penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua, ketiga, dan keempat mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Metode varifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017: 11). Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS Mata Cicendo Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang paling penting dari suatu penelitian, karena dengan variabel penelitian dapat melakukan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu lingkungan kerja, variabel (X_2) yaitu kompensasi, dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut kemudian di operasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala.

3.2.1 Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:39).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel), dan variabel terikat (dependent variabel). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau memulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Variabel ini melibatkan 3 variabel, yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) sebagai variabel independen, dan tingkat kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah penjelasan dari masing masing variabel :

1. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2017: 39) menyatakan variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent). Yang menjadi variabel bebas atau variabel independent dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah proses merancang tempat kerja untuk mendukung kemampuan orang dan pekerjaan atau tugas, menuntut tujuan mesin dan lingkungan kerja untuk orang daripada mengharuskan orang untuk membuat penyesuaian (Mondy R. Wayne & Joseph J. Martocchio, 2016:369)

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan, serta memiliki dua komponen utama pembayaran keuangan langsung dan pembayaran keuangan tidak langsung (Gary Dessler 2017:382)

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang dapat menimbulkan akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner diterjemahkan A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, Adapun variabel tersebut yaitu (X_1) lingkungan kerja, (X_2) kompensasi, sebagai variabel bebas (independent) dan (Y) yaitu kinerja karyawan, sebagai variabel terikat (dependent). Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, dimensi, indikator, serta skala dan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berikut ini operasionalisasi variabel penelitian

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
<p>Lingkungan Kerja</p> <p><i>“The work environment is the process of designing the workplace to support the capabilities of people and job or task demands, the goal is to fit the machine and work environment to the person rather than require the person to make the adjustment”.</i></p> <p>proses merancang tempat kerja untuk mendukung kemampuan orang dan pekerjaan atau tugas, menuntut tujuan mesin dan lingkungan kerja untuk orang daripada mengharuskan orang untuk membuat penyesuaian</p> <p>menurut Mondy R. Wayne & Joseph J. Martocchio (2016:369)</p>	Pemanfaatan Energi	Pencahayaan /penerangan tempat kerja	Tingkat pencahayaan/penerangan di tempat kerja	Ordinal	1	
		Sirkulasi udara tempat kerja	Tingkat sirkulasi udara di tempat kerja	Ordinal	2	
		Penataan ruang tempat kerja	Tingkat penataan ruang di tempat kerja	Ordinal	3	
	Peralatan Kerja		Peralatan pendukung kerja	Tingkat kelengkapan peralatan pendukung kerja	Ordinal	4
			Seragam/pakaian kerja	Tingkat kenyamanan dan kualitas seragam/pakaian di tempat kerja	Ordinal	5
			Kebersihan tempat kerja	Tingkat kebersihan di tempat kerja	Ordinal	6
	Sarana & Prasarana	Fasilitas tempat kerja	Kecukupan ruang tempat kerja	Tingkat kecukupan ruang di tempat kerja	Ordinal	7
				Tingkat fasilitas ruang parkir	Ordinal	8
				Tingkat fasilitas kantin	Ordinal	9
				Tingkat fasilitas ruang istirahat	Ordinal	10

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p>Kompensasi</p> <p><i>“Employee compensation is a includes all forms of pay going to employees and arising from their employment. It has two main components, direct financial payments and indirect financial payments”.</i></p> <p>Mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan, serta memiliki dua komponen utama pembayaran keuangan langsung dan pembayaran keuangan tidak langsung</p> <p>Dessler, Gary (2017:382)</p>	Langsung	Gaji	Tingkat Kesesuaian pemberian gaji	Ordinal	11
		Insentif	Tingkat pemberian insentif	Ordinal	12
		Komisi	Tingkat pemberian komisi	Ordinal	13
		Bonus	Tingkat pemberian bonus	Ordinal	14
	Tidak Langsung	Keamanan sosial	Tingkat keamanan	Ordinal	15
		Tunjangan	Tingkat pemberian tunjangan kesehatan	Ordinal	16
			Tingkat pemberian tunjangan transportasi	Ordinal	17
			Tingkat pemberian tunjangan makan	Ordinal	18
		Asuransi ketenagakerjaan	Tingkat pemberian asuransi	Ordinal	19
		Jenjang karir	Tingkat pelaksanaan pemberian jenjang karir	Ordinal	20

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Karyawan Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya John Miner diterjemahkan Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2017:70)	Kualitas	Kerapihan	Tingkat kerapihan kerja	Ordinal	21
		Ketelitian	Tingkat ketelitian kerja	Ordinal	22
		Kehandalan	Tingkat kehandalan kerja	Ordinal	23
	Kuantitas	Ketepatan waktu kerja	Tingkat ketepatan waktu kerja	Ordinal	24
		Hasil kerja	Tingkat pencapaian hasil kerja	Ordinal	25
		Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	26
	Tanggung Jawab	Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	27
		Manfaatkan sarana & prasarana yang ada	Tingkat memanfaatkan sarana & prasarana yang ada	Ordinal	28
	Kerja Sama	Menjalin kerja sama	Tingkat menjalin kerja sama	Ordinal	29
		Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	30
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian	Ordinal	31

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi dan sampel penelitian dapat diperoleh dari suatu teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek/objek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan yang berjumlah 77 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden.

Jumlah populasi dari perawat bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan RS Mata Cicendo Bandung yaitu sebanyak 77 orang karyawan.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Bagian Instalasi Rawat Inap & Jalan RS Mata Cicendo Bandung

No	Bidang/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Rawat Inap	50 orang
2	Rawat Jalan	27 orang

Sumber : Kepala Bidang Keperawatan RS Mata Cicendo Bandung 2022

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara untuk menentukan sampel, yang dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non probability sampling. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling non probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:120) non probability sampling adalah teknik untuk pengambilan sampel yang tidak diberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Non probability sampling terdiri atas *purposive sampling*, *accidental sampling*, sampel kuota, sampel jenuh, dan *snowball sampling*.

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis sampel jenuh, menurut Sugiyono (2017:96) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang hanya ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh ini yaitu sensus.

Penelitian ini populasinya adalah karyawan dari RS Mata Cicendo Bandung Bagian Instalasi Rawat Inap dan Rawat Jalan dengan jumlah perawat 77 orang. Penulis menggunakan penelitian sensus atau sampel jenuh yang dimana dari semua populasi akan digunakan sebagai responden. Sensus ini merupakan teknik untuk menentukan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan jika populasi yang diperoleh cukup rendah yaitu kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semua populasinya untuk dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data serta keterangan-keterangan yang diperlukan didalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017:223) teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan dilakukan dengan melakukan survey langsung ke RS Mata Cicendo Bandung sebagai objek penelitian. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan (*Observation*)

Menurut Sugiyono (2017:203) obeservasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas karyawan RS Mata Cicendo Bandung Bagian Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2017:194), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab kepada Pimpinan bagian SDM, Kepala Pimpinan Perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan serta bagian Direktorat SDM, Pendidikan dan Pelatihan untuk mendapatkan informasi mengenai aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada RS Mata Cicendo Bandung khususnya bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi serta data yang lebih jelas dan untuk mengetahui suatu informasi yang akurat dan mendalam.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan bagian instalasi rawat inap dan rawat jalan RS Mata Cicendo Bandung untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan aktivitas didalam perusahaan yang terkait dengan kinerja karyawan.

d. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet yaitu berupa data yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, maupun data perusahaan antara lain data aktivitas perusahaan, bidang kerja di perusahaan, penilaian kinerja karyawan dan data penunjang lainnya yang berkaitan dengan objek.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti kepada pihak lain. Data ini biasanya semacam bukti, catatan, ataupun laporan historis yang telah di arsip apakah dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil RS Mata Cicendo Bandung.
- b. Buku dan jurnal yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- c. Sumber internet dan website yang berhubungan dengan objek penelitian untuk mencari data yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk

dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:200) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus pearson product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{rxy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana penjelasannya adalah sebagai berikut :

R_{xy} : Koefisien *r product moment*

r : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor yang diperoleh dari subjek pada tiap item

Y : Skor total instrumen

N : Jumlah responden dalam uji instrument

\sum_x : Jumlah hasil pengamatan variabel X

\sum_y : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

\sum_{xy} : Jumlah hasil dari pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* > 0.3

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah split-half method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dapat digunakan dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Dimana :

R : Koefisien korelasi product moment

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah totalskor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut. Dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Dimana :

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi Pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

1. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliable.
2. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliable.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas.

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliable.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan yang dikemukakan Menurut Sugiyono (2017:244) Analisis data merupakan data kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Menurut Sugiyono (2017:122) berpendapat bahwa skala likert mempunyai gradasi dari yang positif sampai sangat negatif, dengan demikian, penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan RS Mata Cicendo Bandung Bagian Instalasi Rawat Inap dan Rawat Jalan.

Data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Alternatif jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya nilai dari alternative tersebut dijumlahkan menjadi kategori pembobotan dalam skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

Skor	Alternatif Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai masalah situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku.

Menurut Sugiyono (2017:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain.

Variabel penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk akan lebih jelas berikut adalah rumusnya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah skor rata-rata dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengkalrifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formasi sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Dimana :

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

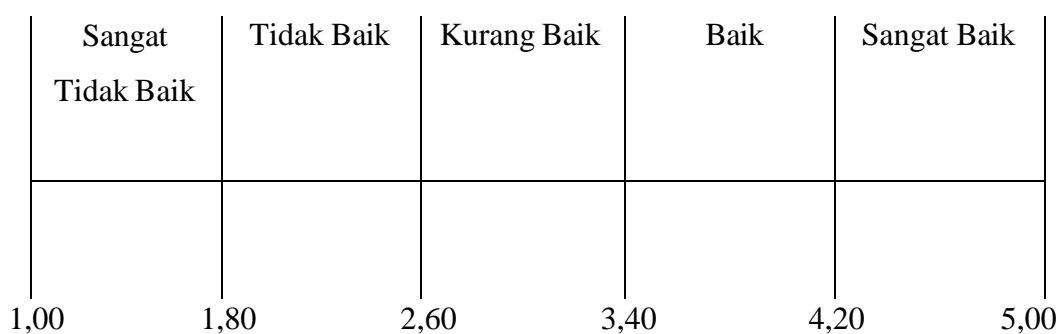
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 :



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut sugiyono (2017:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji suatu kebenaran pada sebuah hipotesis. Verifikatif berarti menguji teori dengan menguji suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Sugiyono (2017:210) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α : Bilangan konstanta atau nilai tetap

X_1 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

X_2 : Variabel Bebas (Kompensasi)

β_1, β_2 : Koefisien regresi variabel independen

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Rumus yang ditentukan adalah sebagai berikut

Adapun rumus kolerasi berganda yakni sebagai berikut :

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R : Koefisien korelasi ganda

JK(reg) : Jumlah kuadrat dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi

Berdasarkan nilai koefisien (R) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < r < 1$ sedangkan harga untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut :

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 dan variabel Y semua positif sempurna

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y semua negatif sempurna

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y

Mengetahui tingkat hubungan kuat atau rendahnya menurut seorang ahli yaitu sugiyono dalam bukunya memberikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,1999	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat

0,800 – 0,999	Sangat kuat
---------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Maka untuk mengetahui

seberapa besar presentase dengan menggunakan rumus koefesien determinasisecara parsialsebagai berikut :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana :

β = Beta (nilai *standarliezed coeffecients*)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis untuk di jawab oleh responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis bersifat tertutup dimana pernyataan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian.

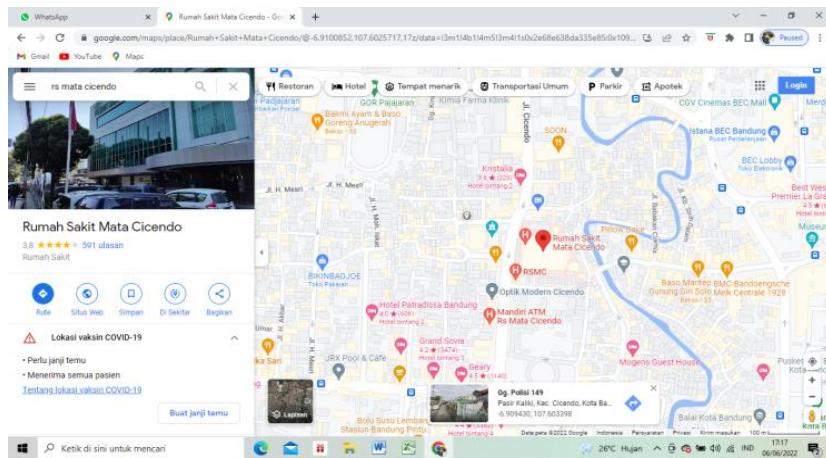
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti memulai penelitian ini pada bulan Maret sampai dengan selesai, penelitian dilakukan pada karyawan khususnya bagian perawat rawat jalan dan

rawat inap RS Mata Cicendo Bandung. Yang beralamat di Jl. Cicendo No. 4, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.



Gambar 3. 2 Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung



Sumber : Google Maps

Gambar 3.3 Lokasi RS Mata Cicendo Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah Moch. (2021). “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Jampangkulon*”. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 4(1), 145-155.
- Andriyani Winda & Widyanti Rahmi. (2020). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin*”. Al-Kalam Jurnal Komunikasi dan Bisnis Manajemen. 7(2).
- Apridani, Mantikei Bambang & Syamsudin Achmad. (2020). “*Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang*”. *Journal of Environment and Management*. 2(1), 82-88.
- Alfida Rida & Widodo Sri. (2022). “*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma*”. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia. 1(11).
- Andayati Tri Nutri & Meidasari Evi. (2018). “*Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sukarela Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 5(1), 55-69.
- Bateman S. Thomas, Scott Snell & Robert Konopaske. (2019). *Management. Sixth Edition*. McGraw-Hill Education.
- Burhannudin, Zainul. M & Harli. M. (2019). “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)*”. Jurnal Maksipreneur. 8(2), 191-206.
- Dessler, Gary (2017). *Human Resource Management. Fifteenth Edition, Global Edition*. Person Education Limited.
- Damianus A. Y., Kojo Christofel & Uhing Yantje. (2021). “*Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Rumah Sakit Manembo-nembo Tipe-C Bitung*”. Jurnal Emba. 9(3), 242-251.

- Dahlila & Frinaldi Aldri. (2021). “*The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of Health Office in Pariaman City*”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. 11(1), 89-110.
- Eddy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*, Kencana. Jakarta.
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2017). *Management : An Integrated Approach*. Boston: MA Cengage Learning.
- Hasibuan Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati & Masdupi Erni. (2021). “*The Influence of Compensation, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at M. Ali Hanafiah General Hospital in Batusangkar*”. *Journal Economics, Business and Management*. 659, 306-310.
- Insan Prbadi Darmawan & Yuniawan Ahyar. (2016). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Parsipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)*”. *Diponegoro Journal of Management*. 5(1), 1-13.
- Ihsan Nurul & Rozi Akhmad Fahrur. (2018). “*Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember*”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 4(2), 161-173.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kamilah Millatul dan Kurniawati Dina. (2020). “*Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis di Rumah Sakit Islam Garam, Kalianget Kabupaten Sumenep*”. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*. 1(1), 23-30.
- Mondy, R. Wayne & Marthocchio, Joseph J. (2016). *Human Resources Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited.
- Masram, Mu’ah, Basyah M. Ali & Indrayani Tri Ifa. (2022). “*The Impact of Compensation, Motivation and Commitment to the Performance of*

- Hospital Employees Paramedics in Lamongan Regency*". *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. 6(2), 117-124.
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Redaksi Refika Aditama.
- Noe A. Raymond. (2019). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage, Eleventh Edition*. McGraw-Hill Education.
- Nugroho Muhammad Aditya. (2020). "The Effect of Compensation, Work Environment and Work Satisfaction toward Employees Performance at Regional Hospital of Prambanan". *Riset Informasi Kesehatan*. 9(1), 1-11.
- Putri Sisri Andika & Wardi Yunia. (2020). "The Impact of Compensation, Organizational Work Culture and Work Discipline on the Performance of Employees at Andalas University Hospital". *Advances in Economic, Business and Management Research*. 152, 932-940.
- Puspasari Mardiana & Fitriah Wani. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis Pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. 1(2), 53-73.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2018). *Management. Fourteenth Edition, Global Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P & Judge A. Timothy. (2019). *Organizational Behavior. Eighteenth Edition, Global Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Schultz D. P & Schultz S. E. (2017). *Theories of Personality. Eleventh Edition*. Cengage Learning.
- Sujono & Suhada Bambang. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani kota Metro". *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. 1(3), 537-542.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Saifudin. (2017). “*Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah*”. Jurnal Katalogis. 5(2), 135-145.

Wardani Silvia Intan, Kusuma Wahyu Teja & Rikatsih Nindynar. (2020). “*Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang*”. Jurnal Kesehatan. 8(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS PASUNDAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 086/Unpas-FEB.D/MJ/Q/III/2022

Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 04 Maret 2022 s/d 04 September 2022**

- Menimbang** : Bahwa untuk meningkatkan mutu penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, maka diperlukan pembimbing, pembimbing pendamping dan penelaah/penguji yang ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Permendikbud Pasal 109 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Nomor 447/YPTP/SK/A/2012 Tanggal 28 Desember 2012 tentang Statuta Universitas Pasundan.
6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 138/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021 tanggal 5 Januari 2021, No.1545/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 agustus 2016 dan No.7144/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020 tanggal 10 November 2020 tentang Hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.
7. Surat Keputusan Rektor No: 12/Unpas.R/SK/C/I/2016 tentang pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan.
8. Surat Keputusan Rektor Nomor: 106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program studi dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FE Unpas.
9. Surat Keputusan Rektor Unpas No: 160/Unpas.R/SK/Q/2016 tentang perubahan nomenklatur FE menjadi FEB.
10. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor: 205/Unpas.R/SK/ C/XII/2018, tentang Pengangkatan para Dekan periode 2018-2022 di lingkungan Universitas Pasundan.
11. Surat Keputusan Rektor Nomor: 33/Unpas.R/SK/III/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Para Wakil Dekan Fakultas Masa Bakti 2019 – 2023 di Lingkungan universitas Pasundan
12. Surat Keputusan Rektor No: 14 /Unpas.R/SK/C/I/2020 tentang Pemberhentian dan pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan periode 2020-2024.
- Memperhatikan** : Hasil rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis unpas Pada hari Selasa, tanggal 25 Mei 2021.

Memutuskan

- Menetapkan**
- Pertama** : Terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Keputusan ini, mengangkat Pembimbing, Pembimbing Pendamping dan Penelaah/Penguji Penelitian (Skripsi) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Program Studi Manajemen (terlampir)
- Kedua** : Periode bimbingan dari mahasiswa tersebut adalah **04 Maret 2022 s/d 04 September 2022**
- Ketiga** : Periode perpanjangan bimbingan skripsi dapat dilakukan melalui 2 tahapan yaitu: perpanjangan tahap pertama selama 3 bulan dan perpanjangan tahap ke 2 adalah selama 3 bulan
- Keempat** : Dosen pembimbing dalam kurun waktu perpanjangan dapat digantikan dengan Pembimbing yang baru atau pembimbing yang sama.
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan diadakan perbaikan

Ditetapkan : di Bandung.
Pada Tanggal : 04 Maret 2022
D e k a n

(Signature)

Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak.
NIPY : 151 100 58



JL. TAMANSARI No. 6 - 8 BANDUNG 40116 TELP. 022-4233646 ; 4208363 FAX. 022-4208363
e-mail : fekon@unpas.ac.id

Lampiran: 2

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 086/Unpas-FEB.D/MJ/Q/II/2022

Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 04 Maret 2022 s/d 04 September 2022**

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Prof. Dr. H. Azhar Affandi, SE., M.Sc.	6.	Silvia Ramadhani 184010075 Mj. Keuangan	Erik Syawal Al-Ghifari, SE., MM	Analisis Pembentukan Portofolio Optimal Saham dengan Menggunakan Metode Model Indeks Tunggal dan Markowitz (Studi Empiris pada Saham yang masuk dalam Indeks IDX30 Periode 2019- 2020)
Dr. Hj. Ellen Rusliati, SE., MSIE.	7.	Vamela Taviya 184010070 Mj. Pemasaran		Pengaruh Celebrity Endorsement, Testimoni, Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Akun Ms Glow Official Di Aplikasi Shopee (survey pada pelanggan Ms Glow)
Dr. Mulyaningrum, SE., M.Hum.	8.	Gugun Gunawan 184010132 MSDM		Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung
Dr. Atty Tri Juniarti, SE., M.Si.	9.	Yuyun Yunita 184010216 MSDM		Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BurgerKing Store 23 Paskal Bandung
H. Rohmat Sarman, SE., M.Si.	10.	Joni 184010252 MSDM		Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Job Embeddedness Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Emados Shawarma Cabang Kota Bandung

Ditetapkan : di Bandung.

Pada Tanggal : 04 Maret 2022

Dekan



Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak
NIPY : 151 100 58

Lampiran 2 Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Augun Gunawan
NRP / NIRM : 1841010132
JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI

ALAMAT. NO. TELP. : Jl. Rajagaluh - Kramat, Lengkong Wetan, Blok 1
Rt. 01 / RW. 001, Kec. Sindangwarahi, Kab. Majalengka

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung
(Bagian Instalasi Rawat Inap & Rawat Jalan)

PEMBIMBING : Dr. Mulyaningrum - SE., M. Hum
PEMBIMBING PENDAMPING :
MULAI BIMBINGAN TGL. : 04 Maret 2022
SELESAI BIMBINGAN TGL. :



NO.	HARI/TANGGAL	PENJELASAN PERBAIKAN	PARAF
1)	Senin, 14 Maret 2022	Perbaikan Mengendai Judul	.
2)	Rabu, 15 Juni 2022	- Bab I - Tambah Data Pendukung - Perbaiki Penulisan & format Penulisan	.
3)	Senin, 27 Juni 2022	- Lengkapi Data di bab 1-3 - Perbaiki format tabel - Perbaiki Penempatan & Penyusunan Gambar	.
4)	22 Agustus 2022	- Perbaiki Setoran Samp	.
5)	Oktober 2022	- Bimbingan bab 4 & 5	.

CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftar sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, Oktober 20 22

Mengetahui
Ketua Sek. Program Studi,

Pembimbing,

Pembimbing Pendamping,

Lampiran 3 Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN PENELITIAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Gugun Gunawan
NRP / NIRM : 18A010132
JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI

ALAMAT, NO. TELP. : Jl. Rajapolah-Kemati, Longkang Wetan, Blok 1 ex
04/Bw 001, Kec. Sindangwangi, Kab. Majalengka

BIDANG KAJIAN : Sumber Daya Manusia
PEMBIMBING PERUSAHAAN : Sabria Widyatama B, SKM, MM
JABATAN : Sub Koordinator Pengembangan SDM
MULAI PENELITIAN : 24 Maret 2022
SELESAI PENELITIAN :



NO.	HARI/TANGGAL	MATERI KEGIATAN	PARAF DAN CAP INSTANSI
1.)	24 Maret 2022	Penyerahan Surat Izin Penelitian & Konsultasi	↓
2.)	31 Maret 2022	Wawancara terkait permasalahan dari kebijakan dengan Bagian SDM PTSM Cicendo Bandung	↓
3.)	04 April 2022	P diskusi dan wawancara ke-2 dengan Pihak SDM PTSM Cicendo Bandung	↓
4.)	12 April 2022	Perwakilan Kuesioner Prasurvei di Tempat Kerja (Diskusi) dengan Kepala Perawat (Sabria Widyatama B)	↓
5.)	05 Agustus 2022	Penyerahan Kuesioner Penelitian.	↓

CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftar sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, 23 Oktober 2022


Mengetahui
Ketua Sek. Program Studi,

()


Pembimbing Instansi / Perusahaan,

(
Sabria W.B.

Lampiran 4 Surat Izin Perusahaan



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
PUSAT MATA NASIONAL RUMAH SAKIT MATA CICENDO BANDUNG
 Jalan Cicendo No. 4 Telepon (022) 4231280/81 Faksimile (022) 4201962 Bandung - 40117
 Website : www.cicendoeyehospital.org



Nomor : LB.02.01/II.2/2.3/ 9173 /2022
 Hal : Izin Pengambilan Data/Observasi

5 Agustus 2022

Yang terhormat,
Wakil I Dekan Bidang Akademik
Universitas Pasundan
 Jl. Tamansari No. 6-8
 Bandung

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor: 489/Unpas/FEB.MJ.D.1/K.1/VI/2022 tanggal 7 Juli 2022, perihal Permohonan Penelitian Skripsi atas nama mahasiswa:

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Gugun Gunawan	184010132	S-1 Manajemen


Dengan ini kami sampaikan bahwa kami mengizinkan mahasiswa untuk melakukan Pengambilan Data/Observasi, di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, dengan judul penelitian:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung (Bagian Instalasi Rawat Inap & Rawat Jalan)”


Perlu disampaikan bahwa mahasiswa yang akan melaksanakan Pengambilan Data/Observasi dikenakan biaya yang besarnya untuk jenjang pendidikan S-1 Umum sebesar Rp 350.000 (Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Adapun pembayaran dapat dilakukan secara tunai atau ditransfer ke Nomor Rekening Bank Mandiri 1310005032117 atas nama RPL 022 RS Mata Cicendo.

Selanjutnya untuk teknis pelaksanaan, dapat menghubungi Instalasi Riset Kebijakan Kesehatan Mata pada jam kerja (Senin – Jumat pukul 07.30 – 15.30).

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Direktur Utama
 Direktur SDM, Pendidikan dan Penelitian




Dr. dr. Antonia Kartika, SpM(K), M.Kes
 NIP.197401282008122001

Tembusan :

1. Ketua Komite Keperawatan PMN RS Mata Cicendo
2. Koordinator Pelayanan Medik dan Keperawatan PMN RS Mata Cicendo
3. Kepala Instalasi Rawat Jalan PMN RS Mata Cicendo
4. Kepala Instalasi Rawat Inap PMN RS Mata Cicendo

"Melihat Lebih Baik"



Lampiran 5 Kuesioner Pra Survey

Kepada Yth, Para Responden

Saya Gugun Gunawan salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

5. Mohon diberikan tanda cheklist (\surd) pada salah satu faktor dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu sesuai.
6. Setiap pernyataan tersedia 5 (lima) kolom yang masing-masing memiliki makna dan keterangan sebagai berikut, yaitu :

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan.

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan.

TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan pernyataan

STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan pernyataan.

7. Jenis Kelamin
 - Laki Laki
 - Perempuan
8. Usia
 - 17-22 tahun
 - 23-27 tahun
 - 28-32 tahun
 - 33-37 tahun
 - >37 tahun
9. Pendidikan Terakhir
 - SMA
 - DIPLOMA
 - S1
 - S2
10. Masa Kerja
 - Kurang dari 1 tahun
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - > 10 tahun

Pernyataan Kuesioner Pra Survey

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
3.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi					
4.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya					
5.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan					

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada					

2.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan					
3.	Anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa					
4.	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien					
5.	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing masing dapat disinergikan					

Kompetensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki					
2.	Saya memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang saya tangani					

3.	Saya selalu perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan klien					
----	---	--	--	--	--	--

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa penerangan pada setiap ruang kerja cukup memadai dan membuat nyaman					
2.	Saya merasa peralatan kerja di setiap ruangan cukup memadai					
3.	Saya merasa seragam dan pakaian kerja yang diberikan sudah membuat nyaman dan berkualitas tinggi agar terlindungi saat bekerja					
4.	Saya merasa di tempat kerja di tempat kerja belum memiliki fasilitas berupa tempat istirahat yang nyaman					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					

2.	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
3.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
4.	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
5.	rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani					

Komitmen

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan lain					

2.	Pimpinan serta karyawannya sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan lain					
3.	Saya akan bertahan diperusahaan ini karena kepastian promosinya sangat jelas					
4.	Saya tidak akan pindah bekerja karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan saya					

Stress Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan karena perusahaan memberikan tuntutan tugas yang berlebihan yang tidak sesuai dengan jam kerja saya					
2.	Perusahaan jarang memberikan semangat kepada karyawan yang merasa cemas melakukan pekerjaan					

3.	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu ditegur oleh sesama rekan kerja saya					
4.	Perusahaan tidak memberikan kejelasan mengenai jabatan terhadap karyawan					
5.	Perusahaan kurang bersikap tegas terhadap karyawan yang selalu absen dalam pekerjaan					

Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa gaji/upah sudah sesuai dengan kontribusi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan					
2.	Saya merasa pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil					
3.	Saya merasa puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan					
4.	saya merasa kesempatan jenjang karir yang diberikan sudah cukup membuat saya semangat bekerja					

Lampiran 6 Kuesioner Penelitian
Kepada Yth, Para Responden

Saya Gugun Gunawan salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data untuk penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberikan tanda checklist (\surd) pada salah satu faktor dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu sesuai.
2. Setiap pernyataan tersedia 5 (lima) kolom yang masing-masing memiliki makna dan keterangan sebagai berikut, yaitu :

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan.

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan.

TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan pernyataan

STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan pernyataan.

DATA DIRI RESPONDEN

3. Jenis Kelamin
 - Laki Laki
 - Perempuan

4. Usia
 - 17-22 tahun
 - 23-27 tahun
 - 28-32 tahun
 - 33-37 tahun
 - >37 tahun

5. Pendidikan Terakhir
 - SMA
 - DIPLOMA
 - S1
 - S2

6. Masa Kerja
 - Kurang dari 1 tahun
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - > 10 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari/listrik) di ruang tempat kerja saya sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan					
2	Kondisi suhu udara di ruang tempat kerja saya cukup nyaman					
3	Dekorasi tata letak di ruang tempat kerja membuat saya leluasa bergerak dan nyaman					
4	Peralatan di bagian tempat kerja saya telah memadai					
5	Pakaian di tempat kerja saya berkualitas tinggi membuat saya merasa aman dan nyaman saat bekerja					
6	Tingkat kebersihan di ruang tempat kerja saya selalu terjaga					
7	Kebutuhan ruang pasien di tempat kerja saya telah memadai					
8	Fasilitas tempat parkir di tempat kerja saya telah memadai					

9	Fasilitas kantin di tempat kerja saya telah memadai					
10	fasilitas tempat istirahat di tempat kerja saya telah memadai					

Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
11	Gaji yang diberikan telah sesuai aturan pemerintah yang sebanding dengan kinerja saya					
12	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kinerja saya					
13	Pemberian komisi sudah berdasarkan hasil kerja saya					
14	Bonus yang diberikan sudah sebanding dengan pengorbanan yang saya berikan terhadap instansi					
15	Tempat kerja saya memiliki tingkat keamanan yang baik					
16	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang membuat rasa aman					

17	Saya mendapatkan tunjangan transportasi yang memudahkan saya saat bertugas					
18	Saya mendapatkan tunjangan makan saat bekerja					
19	Asuransi ketenagakerjaan yang diberikan dapat membuat tenang bagi pekerja					
20	pengembangan karir yang diberikan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
21	Saya selalu rapih dan hati-hati saat melakukan pekerjaan					
22	Saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi saat melaksanakan pekerjaan					
23	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan perintah atasan					
24	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					

25	Hasil kerja yang saya lakukan selalu sesuai target					
26	Saya merasa puas pada setiap pekerjaan yang telah saya lakukan					
27	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
28	Saya menggunakan sarana & prasarana di instansi hanya untuk kepentingan pekerjaan					
29	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
30	saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
31	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri					

Lampiran 7 Revisi SUP BAP

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PASUNDAN
Jl. Tamansari 6-8 Bandung



**BERITA ACARA PERBAIKAN SEMINAR USULAN
PENELITIAN**


NAMA MAHASISWA : Gugun Gunawan
NONOR REGISTRASI POKOK : 184010132
TANGGAL SEMINAR UP : 14 Juli 2022
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Usulan perbaikan	Hasil perbaikan
Pembimbing/Penguji I Dr. Mulyaningrum, S., M.Hum.		
	BAB I <ul style="list-style-type: none"> Jangan terlalu banyak menggunakan teori 	<ul style="list-style-type: none"> Telah diperbaiki tidak terlalu banyak teori
	BAB II <ul style="list-style-type: none"> Gambar tidak boleh mengambil dari internet harus diambil dari buku Tabel tidak boleh terpisah Perbaiki setiap kesalahan pada penulisan (Typo-typo) 	<ul style="list-style-type: none"> Telah diperbaiki gambar tidak mengambil dari internet Tabel telah diperbaiki untuk tidak terpisah dan terpotong Telah diperbaiki setiap kesalahan penulisan
	BAB III <ul style="list-style-type: none"> Setiap kata ataupun kalimat yang menggunakan huruf asing harus menggunakan Italic 	<ul style="list-style-type: none"> Telah diperbaiki kata dan kalimat asing sudah menggunakan italic
Penguji II Dr. Ina Ratnamiasih, SE, M. Si		
	BAB I <ul style="list-style-type: none"> Ucapan terima kasih kepada Dosen pada kata pengantar harus ada yang menggunakan Bapak/Ibu Cek lagi kesalahan penulisan seperti typo 	<ul style="list-style-type: none"> Kata pengantar sudah diperbaiki Sudah di cek dan di baca untuk kesalahan penulisan
	BAB II <ul style="list-style-type: none"> Setiap definisi ataupun sumber harus di tuliskan di daftar pustaka Tidak boleh mengambil gambar dari internet (harus buat sendiri dan melihat dari buku) Untuk setiap penjelasan pada sub bab tambahkan sumber menurut para ahli Pada jurnal penelitian terdahulu harus ada yang di tuliskan di daftar pustaka Buat gambar paradigma yang baik dan benar serta menarik 	<ul style="list-style-type: none"> Sumber sudah dituliskan di daftar pustaka Sudah diperbaiki dan tidak mengambil dari internet Sumber sudah di tambahkan pada setiap sub bab Jurnal penelitian sudah di tuliskan di daftar pustaka Sudah diperbaiki
	BAB III <ul style="list-style-type: none"> Kuesioner penelitian harap dilampirkan Daftar tabel tidak boleh terpotong dan terpisah Sub judul tidak boleh terpisah dengan isinya 	<ul style="list-style-type: none"> Kuesioner sudah dilampirkan Tabel sudah diperbaiki Sudah diperbaiki

Penguji III Dr. Hj. Ellen Rusliati, SE., MSIE.	
<p>BAB I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ucapan terima kasih di kata pengantar harus sama rata dengan kalimat sebelumnya • Data pada tabel harus terlihat tidak boleh terlalu kecil • Pakai spasi 1 pada kalimat dalam tabel • Penjelasan pada tabel tidak berarti mengulang angka yang ada ditabel sebelumnya • Penulisan kata depan agar dipisah (contoh: di atas, di tengah, di bawah dan lainnya) • Identifikasi masalah harus sesuai latar belakang <p>BAB II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untuk definisi minimal ada yang di ambil dari text book • Tidak menggunakan kata sambung untuk awal kalimat (contoh: dari, dan, dalam, dengan, untuk, maka, oleh karena itu, oleh sebab itu, bila, meskipun) • Gambar harus dibuat sendiri tidak boleh dari internet • Penulisan pada jurnal penelitian terdahulu tidak boleh di bold • Gunakan font 11 dan spasi 1 untuk tabel penelitian terdahulu • Hasil penelitian jurnal internasional harus di translate ke bahasa indonesia • Setiap hubungan variabel minimal di dukung oleh 1 text book, 1 jurnal internasional dan nasional <p>BAB III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penulisan X_1, X_2 harus menggunakan angka kecil (contoh : X_1, X_2) • Tabel yang terpisah harus menggunakan kata lanjutan (contoh: lanjutan tabel 2.1 dst) • Kata atau kalimat asing harus menggunakan italic • Untuk rumus-rumus tidak usah bold • Kuesioner harap ditampilkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kata pengantar sudah diperbaiki • Data tabel sudah diperbaiki dan sudah terlihat • Sudah diperbaiki menggunakan spasi pada tabel • Sudah diperbaiki dan tidak mengulang tabel sebelumnya • Penulisan kata depan sudah diperbaiki • Sudah diperbaiki • Sudah diperbaiki • Sudah diperbaiki • Penulisan pada jurnal penelitian sudah diperbaiki • Font dan spasi pada tabel jurnal penelitian sudah diperbaiki • Hasil penelitian jurnal sudah di translate ke bahasa indonesia • Hubungan antar variabel sudah diperbaiki • Penulisan sudah diperbaiki • Tabel sudah diperbaiki • Kalimat asing sudah menggunakan italic • Penulisan pada rumus sudah diperbaiki • Kuesioner sudah ditampilkan

Penguji II,

Dr. Ina Ratnamasih, SE. M. Si



Bandung, 2022

Penguji III,

Dr. Hj. Ellen Rusliati, SE., MSIE.



Pembimbing/Penguji I,

Dr. Mulyaningrum, SE., M.Hum.

