

Alivia_Wahyu_Firnanda_204201 45_2_2.docx

by Kharis Marpurdianto

Submission date: 07-Feb-2024 11:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 2288510074

File name: Alivia_Wahyu_Firnanda_20420145_2_2.docx (212.44K)

Word count: 15699

Character count: 100894

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan kerja dan Kompensasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Teknik analisis menggunakan analisa regresi linear berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan reliabilitas dan validitas. Hasilnya adalah semua variabel valid dan reliabel. Hasil uji t menunjukkan variabel Key Performance Indicator dengan signifikansi $0,180 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang kesatu menyatakan “Key Performance Indicator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya tidak terbukti kebenarannya” Sedangkan variabel Lingkungan Kerja dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang kedua menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya terbukti kebenarannya” Lalu untuk variabel Kompensasi dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang ketiga menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya terbukti kebenarannya”

Kata Kunci: Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of Key Performance Indicators (KPI), Work Environment and Compensation on the Performance of Employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. The independent variables in this study are Key Performance Indicator (KPI), Work Environment and Compensation while the dependent variable in this study is employee performance. In this study, sample determination was carried out by purposive sampling method. The sample used was 40 people. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. Before the hypothesis test is carried out, reliability and validity are carried out. The result is that all variables are valid and reliable. The results of the t test show the Key Performance Indicator variable with a significance of $0.180 > 0.05$. Thus the first hypothesis states "Key Performance Indicator has a significant effect on the performance of employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya is not proven to be true" While the Work Environment variable with a significance of $0.001 < 0.05$. Thus, the second hypothesis states, "The Work Environment has a significant effect on the performance of employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya proved to be correct" Then for the variable Compensation with a significance of $0.011 < 0.05$. Thus, the third hypothesis states, "Compensation has a significant effect on the performance of employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya is proven to be true"

Keywords: Key Performance Indicator, Work Environment, Compensation, Performance

8 **BAB I**

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era Industri 4.0 serta era globalisasi ini banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan usahanya. Globalisasi menuntut setiap organisasi untuk terus memperluas jangkauannya guna bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, setiap dunia usaha harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan daya saing global, sehingga diperlukan upaya-upaya inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. era industri 4.0 ini. Kinerja perusahaan yang maksimal dapat dicapai karena beberapa hal, salah satunya adalah kinerja karyawan perusahaan yang juga maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan perusahaan merupakan kunci utama dan berperan besar dalam menjalankan bisnis.

SDM mempunyai peran esensial untuk mengelola bisnis, pada operasional manajemen dan operasi. SDM sangat penting bagi dunia usaha karena setiap Organisasi harus mengawasi SDM yang ada untuk mencapai tujuan bisnis. Tujuannya bergantung pada sifat SDM sebagai komponen yang ada dalam organisasi. Perwakilan atau angkatan kerja mempunyai peranan penting dalam dunia usaha. Sebab, komitmen pekerja organisasi yang sangat besar tentu akan ingin lebih mengembangkan pelaksanaan bisnis dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan organisasi. Pencapaian bisnis tentu bergantung pada faktor eksekusi aset manusia. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan aset manusia merupakan jalan menuju kemajuan yang patut mendapat perhatian serius semua yang dia butuhkan, agar normatifnya dapat terpenuhi. Kinerja pegawai

akan meningkat seiring dengan kualitas dan kebutuhan manusia itu dapat di terpenuhi sehingga menghasilkan dampak positif terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Memahami pentingnya SDM, setiap organisasi harus menjamin bahwa perwakilannya terus menunjukkan kinerja yang unggul. Eksekusi yang representatif merupakan bagian utama dalam menjalankan suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan memenuhi tujuan organisasi, karena jika kinerja pekerja menurun maka dapat dipastikan efisiensi organisasi akan menurun dan hal ini dapat menimbulkan biaya yang sangat besar bagi organisasi.

Mangkunegara (2016) “adalah hasil kerja dalam aspek kuantitas dan kualitas yang diwujudkan karyawan untuk setelah menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggungjawab masing-masing. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai landasan menilai organisasi atau karyawan tersebut” (Hasibuan, 2016). Rivai (2015) “Kinerja adalah tingkatan atau hasil kesuksesan seseorang dengan cara menyeluruh pada suatu periode untuk menjalankan tugas berdasarkan kriteria, sasaran, target, atau standar hasil kerja yang sudah ditetapkan lebih dulu dan sudah disepakati”. Kinerja pegawai juga dapat disimpulkan dari perolehan kerja baik dengan kuantitas ataupun kualitas pada yang sudah tercapai pada waktu tertentu dan pada waktu yang cukup untuk memenuhi pelaksanaan dari tugas yang diembankan dengan menyesuaikan tanggung jawab yang diberikan. “Dari beberapa penelitian empiris dapat diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni KPI, Key Performance Indicator”, (Hartini dkk, 2019; Mayasari dkk, 2012), lingkungan kerja (Prillian dkk, 2014; Rorong, 2016), dan kompensasi (Fauzi, 2014, Leonardo dan Andreani, 2015; Dayanandan, 2017; Laksmiana dkk, 2015).

Menurut Zainal (2015) “untuk melihat tingkat kinerja karyawan, perlu dilakukan adanya penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan dapat pula untuk membantu karyawan dalam mengelola kinerja mereka. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja ini, maka kinerja para karyawan menjadi lebih optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja dengan lebih baik lagi dan berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan”. Hal ini terjadi pada semua perusahaan tidak terkecuali dengan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

Kinerja diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan tercapai sehingga management dapat bertindak cepat dalam mengambil keputusan. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, akar penyebab buruknya kinerja dapat diidentifikasi sehingga bisa segera diperbaiki. Agar perusahaan mengetahui sejauh mana kemajuan yang telah dicapai, penentuan KPI adalah salah satu cara yang harus dilakukan karyawan untuk mengetahui apa yang telah dan sedang mereka kerjakan serta perkembangan dan pelatihan apa yang mereka butuhkan agar dapat semakin berkembang. Dengan begitu, diharapkan ini juga bisa menaikkan kinerja karyawan dan mampu mendorong cara kerja setiap karyawan secara berkelanjutan. “Memilih KPI dan menetapkan sasaran KPI secara tepat

akan dapat mengarahkan perusahaan pada identifikasi potensi perbaikan atau peningkatan kinerja sehingga KPI sering sekali diasosiasikan dengan inisiatif yang terkait peningkatan kinerja” (Soemohadiwidjojo, 2015)

Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan”. ¹⁰⁶ Sudaryo & Sofiati (2018) “lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan rasa pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja”. “Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri” Susilaningsih (2013). “Kenyamanan saat bekerja adalah sesuatu yang diharapkan karyawan dan dengan cara tidak langsung menjadi prediktor yang terpenting pada keefisienan operasional perusahaan, contohnya keselamatan kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas” Nitisemito (2016).

Dampak tempat ⁴⁹ kerja terhadap kinerja pekerja sangat penting bagi suatu organisasi, baik iklim dalam maupun iklim luar karena akan berdampak pada tujuan perkumpulan (organisasi). Untuk lebih mengembangkan konsekuensi presentasi suatu organisasi, mengaktifkan tempat kerja sangatlah penting. Sama seperti studi yang dilaksanakan Nitisemito (2013) “mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.”

Kompensasi juga harus mendapat pertimbangan serius dari manajemen perusahaan mengingat pentingnya tenaga kerja bagi bisnis karena hal ini merupakan upaya meningkatkan kinerja karyawan, ³¹ Murty dan Hudiwinarsih (2012) “dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi”, sehingga kinerja yang di hasilkan karyawan akan meningkat. Dalam hal ini PT. Bumi Indo Mapan Surabaya juga mengambil langkah untuk peduli terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan melalui pemberian kompensasi yang tepat, melalui ³² pemberian kompensasi yang tepat di harapkan dapat meningkatkan pelaksanaan bagi perwakilan guna mewujudkan pameran yang diinginkan organisasi.

KPI, Lingkungan kerja serta Penelitian dari menunjukkan bahwa kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh kompensasi Haholongan, Sakti, Diana, Yusuf (2022) “yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara Key Performance Indicator terhadap kinerja karyawan serta Ningsih (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja dan kompensasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”. Nanulaitta (2018) “menyatakan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Lubis dan Kusumanto (2018) “dalam penelitiannya menyatakan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Key Performance Indicators (KPI) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan”. Beda halnya dengan studi Seftyarini (2021) “bahwa metode key performance tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.”

Meninjau pentingnya KPI, lingkungan kerja dan kompensasi untuk mengembangkan kinerja karyawan serta atas dasar latar belakang, peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran pada PT. Bumi Group Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, serta supaya penelitian lebih fokus juga terarah dengan demikian peneliti mengemukakan rumusan permasalahan:

1. Apakah Key Performance Indicator (KPI) berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan ?
3. Apakah pemberian kompensasi berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini ialah guna memahami dampak Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja serta Kompensasi atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan, yang meliputi :

1. Guna menganalisis apakah ada dampak positif signifikan Key Performance Indicator (KPI) atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan

2. Guna menganalisis apakah ada dampak positif signifikan lingkungan kerja atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan
3. Guna menganalisis apakah ada dampak positif signifikan kompensasi atas kinerja karyawan karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan

40

1.4 Manfaat Penelitian

Studi diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, Dengan adanya pemeriksaan ini dipercaya dapat memberikan kontribusi kepada para pengurus untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dengan melihat Key Presentation Pointer (KPI), tempat kerja dan remunerasi yang pada akhirnya dapat bekerja pada pameran para pekerja di organisasi.
2. Bagi Universitas, Dengan studi ini, diharapkan bisa jadi suatu bahan referensi bagi universitas untuk jadi acuan mahasiswa yang melaksanakan studi selanjutnya terkait Key Performance Indicator (KPI), lingkungan kerja, serta kompensasi atas kinerja karyawan . Juga perolehan studi ini bisa dipakai selaku salah satu referensi di perpustakaan Universitas Wijaya Kusuma.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika dalam skripsi ini antaranya :

¹BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang akan dipakai untuk landasan pemikiran pada bahasan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, hipotesis serta model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai pendekatan penelitian, populasi dan sample, identifikasi variable, definisi operasional, Teknik pengumpulan data, jenis serta sumber data juga Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan terkait gambaran subjek studi, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan simpulan dari perolehan studi, saran yang dapat diberikan serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Desseler (2015), “manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.²¹ Simamora dalam Sutrisno (2015) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.³⁴ Benardi dan Russel dalam Rucky (2013), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkonsentrasi pada perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi personal dalam sebuah organisasi.”

Menurut para ahli tersebut,² manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap individu atau kelompok pegawai agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kapabilitas MSDM sangat luas, hal ini karena kewajiban dan kewajiban para eksekutif adalah memenuhi kewajibannya.

komponen manusia sesukses mungkin untuk mempunyai tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, wawasan dan keseriusan yang tinggi. (Hasibuan 2014),

“fungsi dari MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dapat dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati

peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan akan diadakaan tindakan perbaikan dana tau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia.

6. Pengembangan (Development)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disuatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (separation)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai dan akan mempermudah tujuan dan keberhasilan organisasi. Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsifungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif , guna mencapai tujuan yang telah dbuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.”

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dewan ² adalah kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman hasil tertentu melalui aktivitas individu. Ini menyiratkan bahwa SDM mengambil bagian penting dan dominan dalam administrasi. Hasibuan (2017) “Berikut peranan manajemen sumber daya manusia:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, and job evauation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right main in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa

yang akan datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan
- g. Kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- h. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- i. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- j. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal dan horizontal.
- k. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.”

2.1.2 Key Performance Indicator (KPI)

2.1.2.1 Pengertian Key Performance Indicator (KPI)

Indikator kinerja utama, juga dikenal sebagai KPI, adalah serangkaian indikator utama yang dapat diukur dan memberi tahu Anda seberapa baik suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuan strategisnya. Komponen-komponen yang diingat untuk KPI mencakup tujuan-tujuan utama, petunjuk-petunjuk utama terkait tujuan strategis, tujuan benchmarking, dan timeline atau periode efektifitas KPI (Soemohadiwidjojo, 2015). KPI secara garis besar adalah sebuah pelaporan hasil dari kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan kepada manajemen untuk mengetahui apakah keseluruhan pekerjaan yang ditargetkan oleh

perusahaan sudah tercapai atau belum Wicaksono dan Sari (2010). KPI adalah ukuran kinerja kuantitatif yang telah disetujui oleh manajemen dan mencerminkan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut, Petunjuk presentasi utama merupakan kesan terhadap tujuan organisasi dan kemajuan dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, kita dapat menentukan seberapa jauh kemajuan yang telah kita capai dan “seberapa dekat” kita dalam mencapai tujuan tersebut. KPI adalah metrik efisiensi dalam terminologi.

Jadi KPI tidak sekadar mengukur panjang, waktu proses, atau masa pakai instrumen yang merupakan proporsi kemahiran atau kelayakan yang kondusif bagi keberhasilan komersial. Sesuatu yang lebih dari sekadar interaksi bisnis. Pada indikator kinerja utama, perusahaan akan mengevaluasi setiap kontribusi untuk memastikan kinerja setiap karyawan dievaluasi secara obyektif, adil, jelas, dan transparan.

2.1.2.2 Tujuan Key Performance Indicator (KPI)

Soemohadiwidjojo, (2015) Mengemukakan “tujuan utama dari penetapan KPI tersebut adalah:

1. Untuk menghubungkan antara visi-misi-tata nilai, strategi organisasi, dan sasaran kinerja organisasi dengan aktifitas organisasi untuk mencapai sasaran kinerja yang diinginkan.
2. Untuk mengukujr tren kinerja organisasi dan/atau divisi apakah terdapat

kenaikan atau terjadi penurunan yang signifikan.

3. Untuk membandingkan kinerja organisasi terkini dengan kinerja historis organisasi, atau membandingkan dengan kinerja organisasi lainnya sehingga organisasi mendapatkan gambaran mengenai keunggulan atau kelemahan organisasi dibandingkan pesaing, serta mengetahui peluang-peluang untuk menciptakan nilai tambah.
4. KPI organisasi digunakan sebagai dasar penetapan KPI atau sasaran kerja divisi dan individu.
5. Hasil pencapaian KPI menjadi dasar untuk memberikan penghargaan dan konsekuensi sehingga KPI juga bermanfaat untuk mendorong motivasi bekerja dan perilaku yang baik dari karyawan”.

¹¹ 2.1.2.3 Penusunan Key Performance Indicator (KPI)

Terlihat bagaimana proses penentuan KPI dilakukan. ²⁶ Mulai dari menentukan ⁵ visi-misi-nilai perusahaan, kemudian merumuskan strategi perusahaan dan target kerja perusahaan ditentukan. Dari strategi perusahaan kemudian analisis dilakukan untuk memperoleh faktor-faktor kunci keberhasilan perusahaan atau *Critical Success Factor* (CSF). Setelah CSF diidentifikasi, kemudian di tetapkan indikator kinerja yang sesuai dengan CSF, yang kemudian menjadi KPI Perusahaan (Soemohadiwidjojo, 2015).

Setelah ditentukan, KPI perusahaan direduksi menjadi KPI dan target kinerja masing-masing divisi dan karyawan, untuk menyelaraskan masing-masing aktivitas pegawai dalam perusahaan dengan visi, misi, nilai dan strategi perusahaan. Sehingga ⁵ karyawan akan melaksanakan aktivitas dan mengambil

tindakan yang memang seharusnya dilakukan untuk mencapai sasaran kerja yang diinginkan (Soemohadiwidjojo, 2015).

“Pembobotan KPI dilakukan untuk menekankan KPI yang menjadi prioritas atau perhatian dalam pencapaiannya. Dalam menentukan bobot atau prioritas masing-masing KPI, salah satu caranya adalah menentukan apakah KPI tersebut sesuai dengan salah satu kriteria. Pembobotan masing-masing KPI dibuat minimum 5% karena pembobotan yang terlalu kecil (<5%) mengindikasikan jumlah KPI yang ditetapkan terlalu banyak. Total jumlah bobot keseluruhan KPI harus 100%” (Soemohadiwidjojo, 2015)

Tabel 2.1 Pembobotan KPI

Level Prioritas	Kriteria	Alokasi Bobot
Penting	“Indikator penting, tetapi bukan main valuedriver untuk operasional organisasi atau proses pendukung”	5-10%
Sangat penting	“Indikator sangat penting dan merupakan main value driver untuk operasional organisasi atau proses pendukung.”	10-15%
Kritikal	“indikator sangat penting dan kritikal dalam pencapaian tujuan operasional organisasi atau proses pendukung”.	>15%

(Sumber: Soemohadiwidjojo, 2015)

2.1.2.4 Indikator Key Performance Indicator (KPI)

“Pemilihan KPI harus dilakukan dengan cermat untuk mencerminkan indikator kinerja kunci yang sesuai dengan sasaran strategis dan Critical Success Factor (CSF) organisasi. Indikator kinerja yang terpilih tersebut juga harus dapat diimplementasikan dalam kegiatan operasional organisasi, divisi, serta aktifitas individu” Soemohadiwidjojo (2015). Untuk menguji apakah indikator kinerja tersebut cukup sederhana, mudah untuk dipahami, dimonitor serta dikelola sehingga cocok untuk dijadikan KPI, indikator kinerja tersebut harus memenuhi kriteria SMART-C sebagai berikut Soemohadiwidjojo (2015):

1. ³ Specific: KPI harus memiliki satu tujuan yang jelas dalam menentukan strategi yang akan diatur dalam KPI dan akan dilaksanakan di masa depan. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat menghindari bias yang membuat hasil akhir tidak maksimal.
2. Measurable: KPI harus bisa mengukur seluruh nilai yang sudah ditentukan pada sebuah strategi yang ada. Apabila KPI tidak bisa mengukur semua nilai yang sudah diatur, maka efektivitas pada strategi yang dibuat akan menurun.
3. Attainable: Seluruh strategi yang ada pada KPI harus realistis dan bisa dicapai. Pembuatan strategi tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan data internal atau riset pada suatu industri atau competitor.
4. Relevant: Hasil pembuatan KPI harus relevan dengan kondisi dari strategi yang dijalankan. Apabila hasil KPI relevan dengan strategi yang sedang berjalan, maka proses pengembangan strategi dapat lebih mudah ditentukan.

5. Time-Based: KPI yang digunakan harus memiliki rentan waktu yang jelas dan terukur. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil dari sebelum dan sesudah menggunakan sebuah strategi. Terukurnya rentan waktu ini juga bermanfaat untuk menilai apakah strategi yang digunakan bagus untuk dilanjutkan atau tidak.

58

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Tumbuh kembangnya suatu usaha tidak lepas dari kondisi lingkungan, pengaruh positif dan negatif. Nitisemito dalam Nuraini (2013) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.” Setiap pegawai tentunya ingin mempunyai tempat kerja yang menawan karena rasa aman dan nyaman membuat karyawan dapat bekerja dengan baik karena secara mental tempat kerja mempengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan sehari-hari para pekerjaannya. Apabila seorang pegawai menyukai tempat dia bekerja, maka pada saat itulah dia akan merasa nyaman bekerja cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, hingga waktu kerjanya dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Hal ini menyebabkan produktivitas tinggi dan optimisme tinggi terhadap kinerja pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi upah dan tunjangan, fasilitas kerja serta hubungan kerja yang terjalin antar pekerja, korelasi antara pekerja dengan bawahannya dan lingkungan fisik tempat pekerja bekerja.

Sedarmayati (2012) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, cara kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Nitisemito (2016), “menyampaikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan hal yang terdapat

disekitar karyawan dan yang bisa memengaruhi diri untuk melaksanakan berbagai tugas”. Robbin (2015) : “pegawai suka dengan kondisi fisik lokasi kerja yang tidak membahayakan, keributan, cahaya, keberadaan temperatur, dan lainnya yang harusnya tidak ekstrim. Dalam membentuk lingkungan kerja yang berhubungan terhadap produktivitas dan kemampuan manusia bergantung pada faktor sosial ekonomi, mental, fisiologis, biologis, kimia, dan fisik”.

Dari penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perwakilan pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, dan dapat memberikan dampak secara langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Schuler dan Jacson dalam Prihatin (2011), “menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- a) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- b) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat meningkatnya

partisipasi dan rasa kepemilikan

- f) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.”

2.1.3.3 ²³ Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2012) “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.”

1. Lingkungan kerja Fisik

Tempat kerja sebenarnya adalah semua keadaan yang ditemukan di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun tersirat. Ada ⁸³ dua kategori lingkungan kerja fisik:

- a) Suasana yang berhubungan dengan karyawan secara langsung. Misalnya tempat ² kerja, kursi, meja, dan barang lainnya.
- b) Lingkungan umum atau perantara, disebut juga lingkungan kerja, mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembapan, aliran udara, penerangan, keributan, ¹² getaran mekanis, bau yang tidak sedap, variasi, dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tempat kerja non-aktual adalah segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik pergaulan dengan atasan, pergaulan dengan rekan kerja, maupun pergaulan dengan bawahan. Iklim

non-aktual ini juga merupakan kumpulan tempat kerja yang tidak bisa diabaikan.

²¹**2.1.3.4 Faktor-faktor lingkungan kerja**

Robbins (2017) “lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Suhu Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 2) Kebisingan Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.
- 3) Penerangan Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.
- 4) Mutu udara Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.”

2.1.3.5 Indikator lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) “dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

- a) Pencahayaan Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- b) Sirkulasi ruang kerja Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- c) Tata letak ruang Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja
- d) Dekorasi, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.
- e) Kebisingan Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat
- f) Fasilitas, Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan.

Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a) Hubungan dengan pimpinan

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

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.”

67

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Tiap individu bekerja mendapatkan perolehan yang sesuai dengan kebutuhannya hidupnya. Oleh karena itu setiap orang berupaya mencapai Menghargai upaya satu sama lain dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab dan rajin dalam bekerja agar mendapat kompensasi atas kinerjanya. Cara dewan untuk menangani peningkatan efisiensi, inovasi, eksekusi, inspirasi, dan pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja memerlukan remunerasi.

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas”⁴⁸ Nurjaman (2014). Kompensasi bagi karyawan harus proporsional dengan beban kerja mereka di setiap bisnis. Selain itu, terdapat beberapa pengertian otoritas remunerasi mengenai hal tersebut, antaranya:

1. Rivai (2010), “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan”.
2. Dessler dalam Subekhi (2012), “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.”
3. Hasibuan (2014), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.
4. Edison, Anwar dan Komariyah (2016) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

Dari definisi-definisi di atas, cenderung beralasan bahwa imbalan yang diberikan kepada pekerja tidak hanya dalam bentuk uang tunai, namun dapat berupa tenaga kerja dan produk. Remunerasi diberikan kepada setiap perwakilan yang pernah bekerja pada suatu organisasi sebagai korespondensi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Karena kinerja dan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin jika diberi kompensasi yang baik. Dengan asumsi gaji

yang diberikan rendah, maka kinerja pekerja akan berkurang karena para pekerja merasa bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2014) “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-

peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba”.

27

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2014) “Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Cost of Living.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial,

kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.”

Hal ini cenderung disimpulkan bahwa banyak elemen yang dapat mempengaruhi besarnya gaji. Jadi remunerasi harus adil dan pantas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.4 Jenis Kompensasi

Pada hakikatnya, seringkali karyawan menerima besaran kompensasi yang berbeda-beda, baik dari segi jumlah total yang dibayarkan maupun komponen kompensasinya. Meskipun demikian, jenis bayaran yang ditawarkan pada umumnya sebanding atau tidak sepenuhnya berbeda.

Mangkunegara (2017) “ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Kompensasi tidak langsung

- a) Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai

yang tidak dapat secara mudah ditentukan”.

Edison, et al.,(2017) “kompensasi terdiri dari kompensasi normatif dan kebijakan. Pembagian kompensasi ini didasari oleh perilaku yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku”. Akbar, et al.,(2021) “kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan intrinsik organisasi berbentuk pengakuan, pemberian kesempatan untuk promosi, tantangan kesempatan kerja.”

Berdasarkan jenis-jenis kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam berbagai cara, termasuk uang tunai, barang, pengakuan, dan bentuk lainnya. Apa pun jenis pembayarannya, diyakini dapat memberdayakan perluasan pelaksanaan dan efisiensi pegawai.

2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Bayaran mempunyai perkiraan dalam pengaturannya. Tidak ada keraguan bahwa organisasi menggunakan berbagai indikator ketika menentukan berapa besarnya gaji karyawan. Edison, et al.,(2017) “indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi bersifat normatif

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2. Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.”

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja karyawan

Mangkunegara (2017) “kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Selaras dengan ¹⁰⁷ itu Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja mencakup serangkaian tindakan kerja yang berkontribusi terhadap proses penyelesaian pekerjaan, baik secara positif maupun negatif. ²¹ Hasibuan (2017) “kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya”. Sedarmayanti (2017) “memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Masram & Mu’ah, (2017). Dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan ⁴⁷ sangat penting bagi bisnis. Dalam suatu organisasi atau bisnis, “kinerja yang baik” mengacu pada kemampuan karyawan untuk

menyelesaikan serangkaian tugas dengan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih baik. ²¹Wartono (2017) “kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan sangat perlu mengadakan penilaian kinerja kepada para karyawan. Kinerja karyawan bentuk hasil kerja nyata yang dicapai karyawan baik individu atau kelompok dalam suatu organisasi”. “Sesuai dengan wewenang yang diberikan organisasi dalam upaya visi misi dan tujuan organisasi dengan menyertakan kemampuan, kemandirian, ketekunan, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan norma yang ada” Busro (2018).

Mengingat pengertian ²⁴para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perwakilan adalah keberhasilan melaksanakan suatu program latihan atau pengaturan dalam memperhatikan fokus-fokus sesuai kewajiban, ⁷⁵tujuan, visi dan misi perkumpulan yang dibingkai melalui hakekatnya persiapan suatu perkumpulan secara sah, tanpa mengabaikan hukum, dan sesuai etika. selanjutnya, moral untuk ³²jangka waktu tertentu.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Banyak elemen yang dapat memengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam suatu asosiasi. Kapasitas organisasi dalam mengelola ⁹¹kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuannya. Mangkunegara (2017) “bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan). Oleh

karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.”

¹⁷ Enny (2019) “faktor–faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin baik kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b) Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar.

- d) Kepribadian, kepribadian pegawai atau karakter setiap pegawai memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e) Motivasi kerja, dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari organisasi dan dari dalam dirinya sendiri maka pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- f) Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h) Budaya organisasi, kebiasaan atau norma–norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi, hal ini mengatur hal–hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.
- i) Kepuasan kerja, jika pegawai tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- j) Lingkungan kerja, suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

- k) Loyalitas, kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh–sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik.
- l) Komitmen, kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.
- m) Disiplin kerja, usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh–sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.”

Dari penjelasan di atas, dapat diduga bahwa ada banyak hal yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam suatu asosiasi. Tentu saja ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Karena perilaku individu anggotanya, khususnya di tempat kerja, menentukan keberhasilannya, maka organisasi harus memperhatikan hal ini. Beberapa ahli menyebut perilaku lingkungan kerja sebagai inspirasi, kecenderungan dan budaya kerja. Oleh karena itu, upaya dilakukan untuk menumbuhkan perilaku kerja yang positif dan konsisten.

²¹ 2.1.5.3 Tujuan evaluasi kinerja karyawan

Nursam (2017) “tujuan evaluasi kinerja adalah menjamin pencapaian sasaran perusahaan terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja

individu dapat di manfaatkan untuk banyak penggunaan:

1. Peningkatan kinerja
2. Pengembangan SDM
3. Pemberian kompensasi
4. Program peningkatan produktivitas
5. Program kepegawaian
6. Menghindari perlakuan diskriminasi”

2.1.5.4 Indikator kinerja karyawan

Wibowo (2017) “Indikator-indikator kinerja karyawan menurut antara lain :

1. Standar merupakan ukuran tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan tujuan bisa dicapai.
2. Umpan balik melaporkan kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan yang di definisikan.
3. Alat dan saran merupakan sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses.
4. Kompetensi merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki seseorang.
5. Motif merupakan alasan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.
6. Peluang, pekerja memerlukan kesempatan untuk menunjukkan presentasi kerjanya.”

2 2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan Key Performance Indicator terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menyatakan indikator kinerja ialah alat ukur dalam pencapaian kinerja karyawan. KPI yang ditetapkan dengan jelas membantu karyawan memahami tujuan yang harus dicapai. Hal ini membantu mereka untuk fokus pada tugas-tugas yang relevan dan berkontribusi pada tujuan organisasi. KPI memberikan kerangka kerja untuk mengukur kinerja karyawan. Dengan KPI yang terukur, karyawan dapat melihat sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka dan mendapatkan umpan balik yang objektif.

KPI yang terukur dan diberikan dengan jelas dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Mereka menyadari bahwa mencapai KPI yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan dapat berkontribusi pada pengakuan, penghargaan, atau insentif lainnya. Mengartikan, makin baik penilaian KPI makin baik juga tingkat kinerja karyawan karena, peningkatan penilaian kerja melalui Key Performance Indicator (KPI) ini secara berkesinambungan akan meningkatkan kemampuan dan sikap positif untuk lebih produktif atau berprestasi lebih baik lagi. Kemudian akan meningkatkan produktivitas kelompok atau unit, dan peningkatan produktivitas kelompok atau unit pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan yang tinggi bagi mereka yang mau berkembang dan mampu menunjukkan prestasinya bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Haholongan et al. (2022), ditemukan bahwa implementasi Key Performance Indicators (KPI) berdampak pada eksekusi karyawan dalam organisasi peralatan rumah tangga. Penelitian ini menegaskan pentingnya penggunaan KPI yang tepat sebagai alat pengukuran kinerja yang efektif di sektor

industri tertentu. Penelitian ini juga menyajikan bukti yang kuat bahwa penerapan KPI yang efektif berdampak positif tak hanya di kinerja individu, tapi di pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan di perusahaan peralatan rumah tangga. Hal ini menegaskan pentingnya KPI sebagai alat pengukuran yang bisa menjembatani manajemen guna mengelola kinerja karyawan dengan efisien serta efektif.

55

2.1.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Danang (2015) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.”

Karyawan sebenarnya akan ingin mencapai eksekusi yang maksimal jika mereka mempunyai inspirasi yang tinggi untuk mencapainya. Dorongan untuk berprestasi yang seharusnya dimiliki karyawan hendaknya diciptakan dalam diri mereka sendiri, yang akan membentuk aset-aset mereka sendiri dan di tempat kerja yang juga menjunjung tinggi mereka, sehingga dalam mencapai eksekusi lebih mudah. Riva'i (2010) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didukung oleh penjelasan yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga faktor yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan.”

Berdasarkan perolehan Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan “bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan. Temuan ini menekankan pentingnya

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut”. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, seperti dukungan manajemen, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas kerja yang memadai, secara positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja dapat secara signifikan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

2.1.6.3 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Milkovich, Newman, & Gerhart. (2014) “Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upah dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka”.

Moehariono (2014) “mengatakan bahwa pemberian kompensasi pada umumnya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah cukup layak dan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah besar, juga semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi”.

Berdasarkan perolehan studi Poluakan et al. (2019) kompensasi yang adil dan sesuai memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Perolehan studi menegaskan pentingnya pengelolaan kompensasi yang

tepat untuk mendorong motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan tersebut. Perolehan studi ini juga memperlihatkan faktor-faktor kompensasi, seperti insentif yang menarik, tunjangan yang komprehensif, dan manfaat lainnya, secara langsung berhubungan dengan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Dengan demikian faktor-faktor kompensasi yang signifikan, dapat berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikutnya adalah ikhtisar ujian yang lalu yang diisi sebagai bahan referensi yang dicatat dalam bentuk skripsi:

Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian

No.	Penulis & Judul	Variable	Teknik sample & analisis	Hasil penelitian
1	Anita, Sabariah (2023) "Pengaruh Key Performance Indicator (KPI) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands"	Variabel bebas : 1. Key Performance Indicator (KPI) 2. Lingkungan Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Teknik sampel : Sampling Jenuh Teknik analisis : Analisis regresi linier berganda	"Tazbiya brands memiliki indikator penilaian kinerja yang sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki lingkungan kerjayang baik dalam segala aspek pendukung aktifitas pekerjaan di perusahaan atau organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan."
2	Hamdani, Padilah (2016) "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja	Variabel bebas : 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja	Teknik sampel : Sampling Jenuh Teknik analisis :	"Kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut”	Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan”
3	Ningsih (2019) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM)”	Variabel bebas : 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Teknik sampel : Random sampling (probability sampling) Teknik analisis : Analisis regresi linier berganda.	“Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Sumber: Penelitian sebelumnya yang diringkas.

Persamaan dan perbedaan antara penelitian masa lalu dan penelitian pasang surut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.3 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan saat ini

No.	Penulis & Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Anita, Sabariah (2023) “Pengaruh Key Performance Indicator (KPI) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands”	Variabel bebas : 1. Key Performance Indicator (KPI) 2. Lingkungan Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan Teknik analisis : Analisis regresi linier berganda	Variabel bebas : Sebelumnya menerapkan 2 variabel saja, saat ini tidak dan bertambah 1 variabel bebas (kompensasi). Teknik sampel : Sebelumnya menggunakan Sampling Jenuh, saat ini menggunakan purposive sampling

			<p>Objek : Sebelumnya menggunakan objek Karyawan Tazbiya Brands, sekarang menggunakan objek karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.</p>
2	Hamdani, Padilah (2016) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut”	<p>⁶⁵ Variabel bebas : 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>Teknik analisis : ¹⁴ Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel bebas : Sebelumnya menggunakan 2 variabel saja, saat ini bertambah 1 variabel bebas (key performance indicator (KPI)).</p> <p>Teknik sampel : Sebelumnya menerapkan Sampling Jenuh, sekarang menggunakan purposive sampling</p> <p>Objek : Sebelumnya ⁹⁰ menggunakan Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut, sekarang menggunakan objek karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya</p>
3	Ningsih (2019) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja	Variabel bebas :	Variabel bebas : Sebelumnya

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM)”</p>	<p>¹⁹ 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>⁴⁷ Teknik analisis : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>menggunakan 2 variabel saja, saat ini bertambah 1 variabel bebas (key performance indicator (KPI)).</p> <p>Teknik sampel : Sebelumnya menerapkan Random sampling (probability sampling), sekarang menggunakan purposive sampling</p> <p>Objek : Sebelumnya menggunakan Pegawai PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM), sekarang menggunakan objek karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya</p>
--	---	--	---

Sumber : Penelitian sebelumnya yang diringkas.

¹ 2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau solusi singkat terhadap penegasan dalam definisi ⁹⁹ masalah penelitian. Purwanto (2011), “hipotesis adalah dugaan kebenaran yang harus diuji dengan data-data empiris. Hipotesis berasal dari kata *hypho* yang

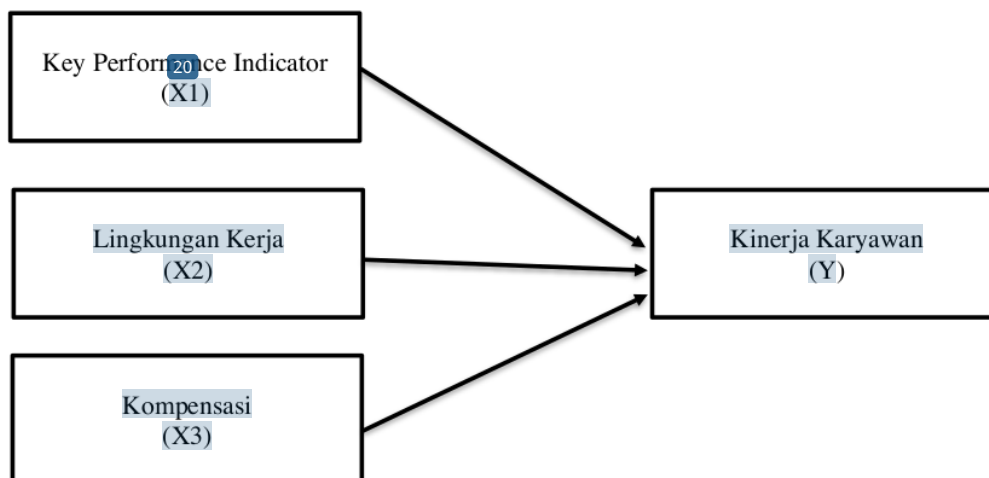
artinya lemah dan thesa yang artinya kebenaran. Dari dua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran yang lemah. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, hipotesis masih harus diuji menggunakan data-data yang di kumpulkan". Atas dasar rumusan masalah hipotesisnya ialah :

1. H1 = Key Performance Indicator (KPI) berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.
2. H2 = Lingkungan Kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.
3. H3 = kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

2.3.2 Model Analisis

Mengingat survei penulisan hipotesis dan penelitian masa lalu, model logis dapat siap untuk penelitian ini, seperti yang diperkenalkan pada gambar terlampir:

Gambar 2.1
Kerangka Model Analisis



Sumber : di kembangkan oleh peneliti.

Atas kerangka tersebut menguraikan variabel Key Performance Indicator (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) memiliki dampak Kinerja Karyawan (Y), Hal ini dimaksudkan dengan asumsi bahwa faktor-faktor bebas tersebut dilakukan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN**3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang akan diterapkan ialah pendekatan kuantitatif, Sugiyono (2013) “penelitian kuantitatif menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur dan menghasilkan kesimpulan. Sedangkan sifat dari penelitian ini ialah asosiatif”. Sugiyono (2014) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent)”. Ini sama seperti arah studi yakni guna memahami Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh atas Kinerja karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

3.2 Populasi dan Sampel**3.2.1 Populasi**

Sugiyono (2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya”

3.2.2 Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” Sugiyono (2015). “Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu” (Sugiyono, 2016). kriteria sampel pada studi ini ialah :

1. Karyawan bagian pemasaran
2. Minimal sudah bekerja selama 1 tahun
3. Karyawan yang memiliki perikatan kontrak kerja PKWT dan bukan CO-Working, Part-time/Freelancer
4. Karyawan dengan minimal usia 20 tahun

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel total 40 karyawan bagian pemasaran. Penentuan ukuran sampel ini didasarkan pada panduan yang dikemukakan Sugiyono “ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500” (Sugiyono, 2019).

3.3 Identifikasi Variabel

Judul dalam penelitian ini adalah “pengaruh Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya”. Mekanisme variabel yang diterapkan studi terdiri atas tiga variabel bebas serta satu variabel terikat. Variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas atau variabel independent (X) :

X1 = Key Performance Indicator (KPI)

X2 = Lingkungan Kerja

¹
X3 = Kompensasi

2. Variabel terikat atau variabel dependent (Y) :

Y = Kinerja Karyawan

3.4 Definisi Operasional Variabel

Faktor-faktor dalam penelitian ini dapat dicirikan secara fungsional sebagai berikut:

1. Key Performance Indicator (X1) “adalah kumpulan indikator utama yang dapat diukur dan memberikan informasi tentang sejauh mana tujuan strategis yang ditetapkan pada suatu organisasi berhasil dicapai”. (soemohadiwidjojo, 2015).

Adapun definisi operasional Key Performance Indicator pada studi ini ialah kumpulan indikator utama yang dapat diperkirakan dan memberikan data tentang sejauh mana tujuan penting yang ditetapkan pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berhasil dicapai oleh karyawan bagian pemasaran

Indicator dalam variabel ini menurut Soemohadiwidjojo (2015) adalah

a) Spesific

⁷⁴
b) Measurable

c) Attainable

d) Relevant

e) Time-Based

2. ¹⁰² Lingkungan kerja (X2), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, cara kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” Sedarmayati (2012)

Adapun definisi operasional Lingkungan kerja pada studi ini ialah semua alat perkakas serta bahan, serta lingkungan sekitar yang mana karyawan bagian pemasaran pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya bekerja.

Indicator dalam variabel ini menurut Sedarmayati (2012) adalah :

- “Lingkungan kerja fisik
 - a) Penerangan atau Cahaya di tempat kerja
 - b) Sirkulasi di tempat kerja
 - c) Tata letak ruang
 - d) Dekorasi
 - e) Kebisingan Pekerjaan
 - f) Fasilitas
 - Lingkungan kerja non fisik
 - a) Hubungan sesama rekan kerja
 - b) Hubungan dengan pimpinan”
3. Kompensasi (X3) “adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

Edison, et al., (2016)

Adapun definisi operasional kompensasi pada studi ini ialah hal yang diterima pekerja bagian pemasaran P.T. Bumi Indo Mapan Surabaya

Indicator dalam variabel ini menurut Edison et. Al. (2016) adalah :

- 1) Kompensasi bersifat normatif
 - a) Upah atau gaji
 - b) Tunjangan kesehatan
- 2) Kompensasi bersifat kebijakan
 - a) Uang makan dan transport
 - b) Bonus

4. Kinerja (Y) adalah kinerja mencakup serangkaian tindakan kerja yang berkontribusi terhadap proses penyelesaian pekerjaan, baik secara positif maupun negatif. Wibowo (2016)

Adapun definisi operasional kinerja pada studi ini ialah serangkaian tindakan kerja yang dilakukan pekerja divisi pemasaran P.T. Bumi Indo Mapan Surabaya yang berkontribusi terhadap proses penyelesaian pekerjaan, baik secara positif maupun negatif.

Indicator kinerja dalam penelitian ini menurut Wibowo (2016) adalah

:

- a) Standar

- b) Umpan balik
- c) Alat dan saran
- d) Kompetensi
- e) Motif
- f) Peluang

²
Tabel 3.1
Skala pengukuran

Skala Likert	Ukuran
“Sangat Setuju”	5
“Setuju”	4
“Kurang Setuju”	3
“Tidak Setuju”	2
“Sangat Tidak Setuju”	1

Sumber: Sugiyono (2012)

¹ 3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang diterapkan studi ini adalah:

1. Data kualitatif

Sugiyono (2015), “data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah gambaran umum dari perusahaan yang diteliti dan gambaran responden yang dinyatakan dalam bentuk kalimat (bukan angka)”.

³⁹ 2. Data kuantitatif

Sugiyono (2015), “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka,

atau data kualitatif yang dianggakan. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah skor hasil kuisioner yang diisi oleh responden”.

¹ 3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang diterapkan studi ini ialah:

1. Data Primer

Umar (2013) “data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.” Pada studi ⁷⁹ ini data primer yang digunakan adalah jawaban responden atas kuesioner yang disebar langsung pada pegawai bagian pemasaran yang bekerja pada PT Bumi Indo Mapan ¹ Surabaya.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2018) “data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, skripsi penelitian terdahulu, dan buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan topik yang diteliti”.

⁴ 3.6 Prosedur Pengumpulan data

Adapun cara pengumpulan informasi yang diperlukan untuk melengkapi pemeriksaan dalam penelitian ini, secara spesifik adalah sebagai berikut:

⁴⁸ 1. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan ini dilaksanakan bertujuan untuk memperoleh

masukan mengenai objek yang diteliti. Diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian dan variabel - variabel yang terkait dalam masalah pada bagian pemasaran pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Studi pedahuluan pada studi ini dilakukan dengan melaksanakan observasi secara langsung, pengukuran, melihat data yang diperlukan, dan melakukan survey melalui pengisian kuisioner dengan pihak Perusahaan yang bersangkutan.

104

2. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017) “Studi pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi pustaka dilakukan dengan banyak melakukan telaah dan pengutipan berbagai teori yang relevan untuk menyusun konsep penelitian juga sebagai landasan logika berfikir dalam penyelesaian masalah secara ilmiah”.⁴⁸ Dalam Studi pustaka mengenai variabel yang diteliti ialah KPI, Lingkungan kerja serta Kompensasi atas Kinerja karyawan,⁹⁸ peneliti memperoleh sumber dari beberapa literatur, website perusahaan dan jurnal.

97

3. Studi Lapangan

Pengumpulan data melalui studi lapangan dengan cara :

- a) Observasi Melakukan koordinat persepsi pada bidang objek penelitian yang terdapat di PT. Bumi Indo Mapan Surabaya bagian Pemasaran⁸⁷ mengenai pengaruh KPI, lingkungan kerja dan kompensasi atas kinerja karyawan.

- b) ⁷⁷ Kuesioner, melakukan pengumpulan informasi dengan memberikan pertanyaan atau proklamasi tertulis kepada responden di PT. Bumi Indo Mapan Surabaya bagian Pemasaran.
- c) ²⁶ Dokumentasi, Pengumpulan informasi dengan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan penelitian dari daerah penelitian khususnya pada PT. Bumi Indo Mapan Surabaya bagian Pemasaran.

3.7 Teknik Analisis

¹ 3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) “uji validitas adalah uji pengukuran instrumen dimana suatu kuesioner tepat dalam mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner, jika dikatakan valid maka pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.” Sugiyono (2017:130) “menyatakan bahwa hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai pearson correlation. Hasil korelasi antara setiap item pernyataan menunjukkan hasil korelasi $> 0,4$ dan signifikansi $< 0,05$, maka item pernyataan tersebut merupakan data yang valid”.

²⁷ 2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) “menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. ³⁹ Variabel dinyatakan reliabel dengan

kriteria berikut :

- a. “Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,6 maka reliable”
- b. “Jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,6 maka tidak reliable”

3.7.2 Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil”¹⁵ Ghozali (2016). Uji yang dipakai guna uji normalitas residual ialah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnoff, yakni :

“H0 : Residual berdistribusi normal”

“H1 : Residual tidak berdistribusi normal”

Jika signifikan pada uji ini >5%, H0 diterima serta residual berdistribusi normal⁵⁷ Ghozali (2016)

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini menerapkan Teknik analisis regresi linier berganda, yakni guna menguji dampak variabel bebas pada variabel dependen melalui persamaan regresi berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi dari tiap independen variabel (X_1, X_2, X_3)

X_1 = variabel bebas KPI

X_2 = variabel bebas lingkungan kerja

X_3 = variabel bebas kompensasi

e = faktor pengganggu (error)

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model multiple direct relapse ini, kita dapat melihat besar kecilnya komitmen faktor-faktor bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien jaminan total (R^2). Ghozali (2013) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat”.

3.7.5 Uji T

“Uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh secara mandiri atau parsial secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen” Santoso (2016). Pengujian ini bertujuan untuk menentukan makna pecahan pekerjaan antara faktor bebas dan variabel dependen dengan anggapan bahwa faktor otonom lainnya konsisten.

Pada studi ini guna memahami dampak variabel independent² atas variabel dependen memakai ketentuan t-hitung > t-tabel atau level of significance (α) < 0,05. Adapun langkanya ialah Sugiono (2017) :

1) Menentukan besarnya t hitung dengan rumusan (Sugiyono, 2017):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

²
Dimana :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi

parsial r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

Hasil estimasi ini kemudian dibandingkan dan tabel t menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

2) Mengambil keputusan dengan ketentuan berikut ini:

- a. H_0 diterima serta H_a ditolak, jika t-hitung \leq t-tabel atau sig \geq α (level of significance) 0,05.

Maka dari itu variabel bebas KPI (X_1), lingkungan kerja (X_2) serta kompensasi (X_3) tak berdampak parsial atas kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

²
b. H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ (level of significance) 0,05.

Maka dari itu variabel bebas KPI (X1), lingkungan kerja (X2) serta kompensasi (X3) berdampak parsial atas kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

4.1.1 Sejarah perkembangan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

PT Bumi Indo Mapan Surabaya, didirikan pada tahun 2012, sebagai produsen biji kopi berkualitas tinggi, PT Bumi Indo Mapan ini menawarkan produknya dengan komitmen pada program hilirisasi komoditas kopi. Fokus pada UKM di sektor industri kopi, PT Bumi Indo Mapan Surabaya mendorong inovasi dengan memberikan produk kopi olahan berkualitas tinggi dan berdaya saing global.

Dengan 120 karyawan yang berdedikasi, PT Bumi Indo Mapan Surabaya tidak hanya berorientasi pada pasar lokal, tetapi juga melihat peluang di pasar internasional. Produk kopi berkualitas tinggi yang dihasilkan oleh perusahaan ini tidak hanya untuk konsumen dalam negeri, tetapi juga untuk bersaing dan diekspor ke pasar mancanegara. Hal ini diharapkan dapat membuka peluang baru bagi UKM lokal untuk merambah pasar kopi internasional.

Selain berfokus pada pengembangan produk, PT Bumi Indo Mapan Surabaya juga berkomitmen untuk mendorong penerapan praktik pertanian yang berkelanjutan dan ramah lingkungan bersama para mitra, petani kopi lokal, dan pemerintah. Tujuannya adalah memastikan bahwa seluruh rantai pasok kopi memenuhi standar internasional dalam aspek keberlanjutan.

PT. Bumi Indo Mapan memiliki lahan seluas 5 hektar dan kapasitas produksi sebanyak 17 ton kopi per hari. Sertifikasi ISO 22000, Halal, BPOM, GMP, dan HACCP telah diperoleh sebagai bukti keseriusan PT Bumi Indo Mapan dalam menerapkan sistem produksi yang memenuhi standar keamanan pangan yang ketat. Dengan demikian, perusahaan ini tidak hanya menghasilkan kopi berkualitas tinggi tetapi juga menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap keberlanjutan dan keamanan pangan.

Sumber : Data Perusahaan PT. Bumi indo Mapan Surabaya

4.1.1 Visi Misi Perusahaan

1. Visi PT Bumi Indo Mapan Surabaya

PT. Bumi Indo Mapa Surabaya merencanakan sebuah mimpi yang akan menjadi kursus, tempelan dan inspirasi dalam membina bisnis organisasi. Visi akan membingkai cara berpikir yang menjadi keyakinan dan inspirasi utama. PT Bumi Indo Mapan Surabaya memiliki visi, yaitu **“Dengan fisik dan mental yang prima, menjadikan Perusahaan sustainable dalam produk, jasa, relationship dan profit berskala global”**.

2. Misi PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

Misi perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya sebagai berikut :

1. All team mencapai fisik dan mental yang prima
2. Mencapai smart goal produk kopi yang teruji PMF
3. Mencapai profitabilitas nasional maupun internasional

Sumber : Data Perusahaan PT. Bumi indo Mapan Surabaya

15 4.1.2 Struktur Organisasi

Secara umum struktur organisasi perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya bisa diamati Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Indo Mapan



Sumber : Data Perusahaan PT. Bumi indo Mapan Surabaya

Berikut uraian tugas dan wewenang dari setiap bagian perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya :

a) Kepala Kantor

Kepala kantor pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Memimpin seluruh kegiatan operasional Perusahaan.
- 2) Menetapkan Kebijakan maupun Kebijakan untuk kegiatan perusahaan
- 3) Melakukan pengambilan keputusan berhubungan dengan permasalahan yang terjadi di Perusahaan.

b) Wakil kepala kantor

Wakil kepala kantor pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Mewakili bila Kepala Kantor sedang tidak berada ditempat atau berhalangan.
- 2) Melakukan koordinasi dengan Kepala Kantor dalam rangka pengambilan keputusan berhubungan dengan kegiatan operasional Perusahaan.

c) Sekretaris

Sekretaris pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 1

orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pemantauan, pemeliharaan serta tindak lanjut sarana dan prasarana kantor
- 2) Melaksanakan tugas lain dari Direksi : setoran ke Bank, pengiriman paket, pembayaran telepon, Listrik, air, dst.
- 3) Menerima kiriman surat/ paket
- 4) Meminta arahan dan melaporkan ke Direksi jika ada

permasalahan yang tidak dapat diselesaikan.

d) Tim HC

Tim HC pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 3 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Mengatur dan memberikan sanksi terhadap karyawan
- 2) Tim recruitmen karyawan diperusahaan.

e) Resepsionis

Resepsionis pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Melakukan & mengkoordinasikan tugas-tugas yang ada di resepsionis (sesuai SOP resepsionis), termasuk scheduling dsb
- 2) Mengawasi pelaksanaan jadwal jaga resepsionis
- 3) Menerima dan mengelola surat/ dokumen / barang masuk serta mengatur pengiriman sesuai alamat yang dituju
- 4) Menerima dan mengatur tamu serta mengarahkan sesuai keperluannya
- 5) Menerima dan mengelola panggilan telepon masuk serta melakukan panggilan telepon keluar sesuai permintaan

f) Divisi Keuangan

Divisi Keuangan pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 3 orang, terdiri dari :

- Manager Keuangan berjumlah 1 orang, yang memiliki tugas dan wewenang :

- 1) Perencanaan Keuangan jangka panjang dan jangka pendek.
- 2) Pengelolaan Anggaran serta mengidentifikasi potensi penyimpangan.
- 3) Mengelola Pembiayaan dan Investasi
- 4) Melakukan Analisis Keuangan

- Staff Accounting berjumlah 2 orang, yang memiliki tugas dan wewenang :

- 1) Mengelola kas Kantor
- 2) Melakukan pembayaran / pengeluaran uang untuk kepentingan kegiatan Kantor
- 3) Membuat laporan keuangan

g) Divisi Operasional

Divisi Operasional pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 30 orang terdiri dari :

- Tim Produksi yang berjumlah 25 orang dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Produksi
- 2) Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan
- 3) Pengendalian Kualitas
- 4) Penjadwalan Produksi
- 5) Manajemen Persediaan

- Tim Lapangan yang berjumlah 5 orang dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Distribusi Produk
- 2) Merencanakan dan mengkoordinasikan distribusi produk kopi ke berbagai outlet atau pelanggan.
- 3) Memastikan ketersediaan produk di lapangan sesuai dengan permintaan pasar.
- 4) Manajemen Stok dan Inventaris

h) Divisi pemasaran

Divisi Pemasaran pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 43 orang, terdiri dari :

- Manager Pemasaran yang berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :
 - 1) Melakukan Perencanaan Strategi Pemasaran
 - 2) Melakukan Penelitian Pasar
 - 3) Pengembangan Branding
 - 4) Pengelolaan Kampanye Pemasaran
 - 5) Menjalani Kerjasama dengan Mitra:
 - 6) Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Tim Pemasaran

- 7) Menetapkan kebijakan dan prosedur pemasaran perusahaan.
 - 8) Pengelolaan Anggaran Pemasaran
 - 9) Menetapkan kebijakan penetapan harga untuk produk kopi.
 - 10) Penilaian Kinerja Kampanye pada staff marketing dan sales
 - 11) Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan dan pangsa pasar.
 - 12) Terlibat dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan terkait.
- Staff Marketing dan Sales berjumlah 42 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :
 - 1) Melakukan kegiatan penjualan dan pemasaran produk kopi kepada pelanggan potensial.
 - 2) Mengembangkan hubungan baik dengan pelanggan dan mitra bisnis.
 - 3) Mempresentasikan produk kopi kepada pelanggan, menjelaskan keunggulan dan manfaatnya.
 - 4) Memberikan informasi detail tentang variasi produk dan jenis kopi yang ditawarkan.
 - 5) Bertanggung jawab untuk mencapai atau melebihi target penjualan yang telah ditetapkan.
 - 6) Menerapkan strategi penjualan yang efektif untuk meningkatkan performa.
 - 7) Mengumpulkan data pesaing dan pasar terkait tren penjualan dan preferensi konsumen.
 - 8) Menanggapi pertanyaan pelanggan, memberikan solusi

terhadap masalah, dan memastikan kepuasan pelanggan.

9) Mengelola keluhan dan umpan balik pelanggan.

10) Bertanggung jawab dalam negosiasi harga dan syarat penjualan dengan pelanggan.

i) Divisi Administrasi

Divisi Administrasi pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 7 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Mengelola dan menyusun dokumen-dokumen administratif, seperti surat-menyurat, kontrak, dan dokumen internal perusahaan.
- 2) Menyusun arsip yang terorganisir dan mudah diakses.
- 3) Menangani kebutuhan fasilitas kantor, termasuk pengaturan ruangan, kebersihan, dan keamanan.
- 4) Menyelenggarakan peralatan kantor dan perbaikan jika diperlukan.
- 5) Mengelola persediaan kantor seperti alat tulis, peralatan kantor, dan perlengkapan lainnya.
- 6) Bertanggung jawab atas proses pengadaan barang dan layanan untuk kebutuhan kantor.
- 7) Menangani administrasi terkait absensi, cuti, dan administrasi kepegawaian.
- 8) Administrasi keuangan kantor seperti pembayaran tagihan, pelaporan pengeluaran, dan administrasi keuangan harian.
- 9) Membantu dalam pengelolaan anggaran divisi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang digunakan untuk studi ini yaitu karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya yang memiliki status pekerjaan perjanjian kontrak dan telah bekerja selama 1 tahun atau lebih. Kuesioner yang telah disebarkan sejumlah 43 kuesioner. Tapi dari kuesioner yang disebar, terdapat 3 kuesioner yang tidak memenuhi syarat sehingga hanya 40 kuesioner yang memenuhi syarat. Proses pencarian data dari responden pada studi ini dilaksanakan dengan pengisian kuesioner yang disebar melalui media online. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dapat dipakai untuk penelitian sebanyak 40 kuesioner yang berasal dari google form, sedangkan untuk 3 kuesioner yang tidak memenuhi syarat dikarenakan ada 3 responden karyawan freelance dimana tidak termasuk kedalam kriteria responden. Maka total kuesioner yang dipakai pada studi ini sejumlah 40 kuesioner yang siap diolah serta dianalisis.

Karakteristik responden pada studi ini menjelaskan tentang profil responden karyawan bagian pemasaran. Karakteristik responden terdiri dari status karyawan, masa kerja, jenis kelamin, usia, status pernikahan, Pendidikan serta pendapatan.

39 4.2.1.1 Responden berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Presentase
Perjanjian Kontrak	40	100 %
Karyawan lepas/Freelance	0	45 0 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Atas dasar tabel 4.1 semua responden statusnya karyawan kontrak sejumlah 40 orang atau 100%. Hal tersebut dikarenakan karyawan bagian pemasaran kebanyakan memiliki perikatan pekerjaan sebagai karyawan dengan perjanjian kontrak.

2 4.2.1.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Pria	21	52,5%
Wanita	19	47,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Atas dasar tabel 4.2 Terlihat sebagian besar responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang atau 47,5%. Artinya, jumlah pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan wanita.

4.2.1.3 Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
Kurang dari 20 tahun	0	0 %
20 – 24 tahun	15	37,5%
25 – 29 tahun	7	17,5%
30 – 34 tahun	7	17,5%
35 – 39 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Atas dasar tabel 4.3 bisa dipahami usia responden paling banyak terdapat di usia 20 - 24 tahun sejumlah 15 individu (37,5%). Lalu umur 35-39 tahun sejumlah 8 individu (20%), Sedangkan umur responden antara 25-29 tahun sejumlah 7 individu (17,5%), umur 30-34 tahun yaitu

sejumlah 7 individu (17,5%), usia 40 tahun atau lebih sejumlah 3 individu (7,5%) serta umur responden <20 Tahun sejumlah 0 individu atau 0%.

30

4.2.1.4 Responden berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
Menikah	25	62,5%
Belum menikah	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Atas dasar tabel 4.4 bisa dipahami responden yang dipakai pada studi ini paling banyak memiliki status pernikahan yakni menikah dengan jumlah 25 individu (62,5%) Sedangkan responden yang belum menikah sejumlah 15 individu (37,5%). Hal tersebut berarti karyawan yang telah menikah lebih banyak. Responden atas dasar Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMU atau sederajat	8	20%

D3	8	20%
S1	18	45%
S2	6	15%
Jumlah	40	8 100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.5 bisa dipahami pendidikan terakhir responden jenjang S1 paling banyak yaitu 18 atau 45% kemudian pada jenjang SMU sederajat terdapat 8 individu (20%). Lalu jenjang D3 ada 8 individu “20%”. Sedangkan jenjang S2 terdapat 6 orang atau 15%.

4.2.1.5 Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 1 tahun	0	0 %
1-2 tahun	40	100 %
3-4 tahun	0	0 %
5 tahun lebih	0	20 0 %
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel 4.6 bahwa bisa dipahami masa kerja responden pada PT. Bumi Indo Mapan bagian pemasaran semua responden bermasa kerja 1-2 tahun.

4.2.1.6 Responden berdasarkan Pendapatan Rata-rata ³⁷Perbulan

Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendapatan Rata-rata Perbulan

Pendapatan Rata-rata Perbulan	Jumlah	Presentase
1-2 juta	6	15%
3-4 juta	12	30%
5-6 juta	17	42,5%
Lebih dari 6 juta	5	12,5%
Jumlah	401	00%

²⁸

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.7 di memperlihatkan ada pendapatan rata-rata perbulan responden ialah yang berpenghasilan perbulan 5-6 juta ¹⁵ sebanyak 17 orang atau 42,5%. Lalu responden yang berpenghasilan Rp 3-4 juta sejumlah 12 individu (30%). Lalu yang berpenghasilan 1-2 juta yaitu sejumlah 6 individu (15%). Dan yang berpenghasilan lebih dari 6 juta adalah 5 orang atau 12,5% . Responden paling banyak ialah yang berpenghasilan 5-6 juta.

4.2.2 Tanggapan responden atas variabel penelitian

Pemeriksaan ini menggambarkan anggapan dan reaksi responden dalam penelitian ini. Jawaban atas pernyataan responden mengenai faktor penelitian harus terlihat dari tanggapan responden terhadap jajak pendapat yang diberikan peneliti dengan menggunakan ukuran Likert 1 sampai 5. Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai

$$c = \frac{X_n - 1}{k}$$

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

Di mana: c = perkiraan besarnya (*class width, class*

size, class length) k =

banyaknya kelas

X_n = Nilai

observasi

terbesar X_1 =

Nilai observasi

terkecil

Dengan cara ini digunakan sebagai tingkat evaluasi sejauh mungkin untuk setiap kelas klasifikasi yang dikumpulkan sebagai berikut

Tabel 4.8

Kategori Mean Masing-masing Variabel

INTERVAL	KATEGORI
$1,00 < a \leq 1,80$	sangat tidak setuju (STS)
$1,80 < a \leq 2,60$	tidak setuju (TS)
$2,60 < a \leq 3,40$	kurang setuju (KS)
$3,40 < a \leq 4,20$	setuju (S)
$4,20 < a \leq 5,00$	sangat setuju (SS)

Sumber: hasil data yang diolah oleh peneliti

4.2.2.1 Tanggapan responden terhadap Key Performance Indicator

Perolehan tanggapan Key Performance Indicator bisa diuraikan ³⁷ Tabel

4.9:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Key Performance Indicator

No	Item pertanyaan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		²⁸ STS	TS	KS	S	SS		
1	X1.1	0	1	7	16	16	167	4,175
2	X1.2	0	2	9	16	13	160	4
3	X1.3	1	3	8	14	14	157	3,925
4	X1.4	1	3	7	19	10	154	3,85
5	X1.5	0	2	5	22	11	162	4,05

² Sumber : Data Primer yang diolah

Reaksi ¹ responden seperti pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden untuk setiap jawaban responden berada pada rentang $3,40 < a \leq 4,20$, hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) dengan pernyataan yang disampaikan terhadap variabel Key Performance Indicator (X_1).

⁵⁵ 4.2.2.2 Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja

Perolehan tanggapan atas Lingkungan Kerja bisa diuraikan di ⁴⁵ Tabel 4.10:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X2.1	0	1	3	24	12	167	4,175
2	X2.2	0	1	3	22	14	169	4,225
3	X2.3	0	0	3	24	13	170	4,25
4	X2.4	0	1	5	24	10	163	4,075
5	X2.5	0	0	5	19	16	171	4,275
6	X2.6	0	0	4	26	10	166	4,15
7	X2.7	0	1	4	21	14	168	4,2
8	X2.8	0	1	3	24	12	167	4,175

²
Sumber : Data Primer yang diolah

Reaksi responden seperti pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa tipikal tanggapan responden pada tanggapan responden pertama, keempat, keenam, dan kedelapan berada pada rentang $3,40 < a \leq 4,20$, hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan Lingkungan Kerja (X₂).

Rerata jawaban responden guna pertanyaan kedua, ketiga, kelima serta ketujuh ada di interval $4,20 < a \leq 5,00$, ini mengartikan responden menyebutkan sangat setuju (SS) atas pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X₂).

4.2.2.3 Tanggapan responden terhadap Kompensasi

Perolehan tanggapan atas Kompensasi bisa diuraikan di Tabel

4.11:

¹
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

No	Item pertanyaan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X3.1	0	1	10	16	13	161	4,025
2	X3.2	0	0	1	29	10	169	4,225
3	X3.3	0	2	8	14	16	164	4,1
4	X3.4	0	0	2	24	14	172	4,3

³⁵
Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.11 memperlihatkan rerata jawaban responden guna jawaban responden satu serta tiga ada di interval $3,40 < a \leq 4,20$, ini mengartikan responden Setuju (S) atas pernyataan Kompensasi (X₃).

Rerata jawaban responden pertanyaan kedua serta keempat ada di

¹ interval $4,20 < a \leq 5,00$, ini mengartikan responden sangat setuju (SS) atas pernyataan Kompensasi (X_3).

⁸ 4.2.2.4 Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan tanggapan atas Kinerja Karyawan dapat diuraikan tabel 4.12:

³⁶ 4.12 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Item pernyataan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Y1	0	0	4	25	11	167	4,175
2	Y2	0	0	2	24	14	172	4,3
3	Y3	0	0	7	20	13	166	4,15
4	Y4	0	0	1	24	15	174	4,35
5	Y5	0	0	4	26	10	166	4,15
6	Y6	0	0	2	27	11	169	4,225

³⁵ Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4.12 memperlihatkan rerata jawaban responden jawaban responden satu, tiga serta lima ada di interval $3,40 < a \leq 4,20$, ini mengartikan responden menyebutkan Setuju (S) atas pernyataan Kinerja Karyawan (Y).

Rerata jawaban responden guna pertanyaan kedua, keempat serta keenam ada di interval $4,20 < a \leq 5,00$, ini mengartikan responden menyebutkan sangat setuju (SS) atas pernyataan Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Analisis data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) “uji validitas adalah uji pengukuran instrumen dimana suatu kuesioner tepat dalam mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner, jika dikatakan valid maka pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.” Sugiyono (2017) “hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai pearson correlation. Hasil korelasi antara setiap item pernyataan menunjukkan hasil korelasi $> 0,4$ dan signifikansi $< 0,05$, maka item pernyataan tersebut merupakan data yang valid”. Hasil analisis uji validitas setiap variabel adalah.

11
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corellation	Sig	Keterangan
KPI	X1.1	0,752	0,000	“VALID”
	X1.2	0,701	0,000	“VALID”
	X1.3	0,777	0,000	“VALID”
	X1.4	0,677	0,000	“VALID”
	X1.5	0,678	0,000	“VALID”
Lingkungan Kerja	X2.1	0,662	0,000	“VALID”
	X2.2	0,672	0,000	“VALID”
	X2.3	0,680	0,000	“VALID”
	X2.4	0,706	0,000	“VALID”
	X2.5	0,732	0,000	“VALID”
	X2.6	0,642	0,000	“VALID”
	X2.7	0,643	0,000	“VALID”
	X2.8	0,641	0,000	“VALID”
Kompensasi	X3.1	0,854	0,000	“VALID”
	X3.2	0,503	0,000	“VALID”
	X3.3	0,883	0,000	“VALID”
	X3.4	0,704	0,000	“VALID”
Kinerja Karyawan	Y1	0,698	0,000	“VALID”
	Y2	0,559	0,000	“VALID”
	Y3	0,761	0,000	“VALID”
	Y4	0,555	0,000	“VALID”
	Y5	0,683	0,000	“VALID”
	Y6	0,574	0,000	“VALID”

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Data pada tabel 4.13 menunjukkan bahwasanya semua pearson correlation yang disajikan pada tabel Correlation menunjukkan hasil korelasi perhitungan menggunakan aplikasi SPSS lebih besar dibandingkan 0,4 pada setiap item pernyataan dengan responden 40. Serta setiap item pertanyaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ hingga, bisa disebut bahwasanya semua variabel Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji lebih lanjut.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) “menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a. “Jika nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$ maka reliable”
- b. “Jika nilai Cronbach’s Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable”

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
1	Key Performance Indicator (X1)	0,756	“Reliabel”
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,826	“Reliabel”
3	Kompensasi (X3)	0,738	“Reliabel”
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,715	“Reliabel”

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Perolehan uji reliabilitas Tabel 4.14 memperlihatkan semua instrumen studi mempunyai koefisien Cronbach’s Alpha $> 0,60$. Hal ini dapat dikatakan seluruh instrumen reliabel hingga bisa dipakai guna

melaksanakan sudi.

28

4.3.3 Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil”¹⁵ Ghozali (2016). Uji yang dipakai guna uji normalitas residual ialah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnoff, yakni:

“H0 : Residual berdistribusi normal”

“H1 : Residual tidak berdistribusi normal”

Jika signifikan pada uji ini >5% H0 diterima serta residual berdistribusi normal Ghozali (2016) Perolehan uji normalitas pada studi ini bisa diamati di Tabel 4.15:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98248135
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.093
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

52

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Atas dasar hasil analisis Tabel 4.15 didapat nilai signifikansi senilai 0,200 >0,05 atau 5%. Oleh karena signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov >0,05 atau 5% bisa diambil simpulan model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda guna menguji dampak variabel bebas pada variabel dependen dari persamaan regresi sebagai berikut :

1
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.346	1.749		4.771	.000
	Total_X1	-.224	.164	-.209	-1.366	.180
	Total_X2	.406	.114	.643	3.559	.001
	Total_X3	.490	.183	.465	2.683	.011

52
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Model persamaan regresi yang bisa ditampilkan atas perolehan tersebut pada bentuk persamaan regresi: $Y = 8,346 - 0,224 X1 + 0,406 X2 + 0,490 X3$

Persamaan regresi bisa diuraikan :

- a. Nilai constant sebesar 8,346 artinya apabila Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja dan Kompensasi tetap atau tidak ada penurunan maupun peningkatan, maka kinerja karyawan sebesar 8,346 persen. Nilai konstan ini memiliki makna bahwa ketika tidak ada pengaruh sama sekali terhadap penerapan Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja dan Kompensasi maka masih ada penilaian positif terhadap pengaruh Kinerja Karyawan.
- b. Koefisien regresi (b1) pada variabel Key Performance Indicator senilai -0,224 artinya apabila Key Performance Indicator (X1) meningkat dengan variabel lain yakni Lingkungan kerja serta

Kompensasi tetap, nilai dari Kinerja Karyawan akan menurun. Hal ini memperlihatkan ada korelasi negatif dari KPI serta Kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1 satuan KPI maka akan berpengaruh pada penurunan 0,224 satuan dalam kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Key Performance Indicator maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja 0,224 satuan.

- 103
c. Koefisien regresi (b2) pada variabel Lingkungan Kerja senilai 0,406 mengartikan apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat dengan variabel lain KPI dan Kompensasi tetap, nilai Kinerja Karyawan mengalami peningkatan senilai 0,406 satuan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien yang bernilai positif mengartikan dari Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap 0,406 satuan peningkatan Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan 0,406 satuan Kinerja Karyawan.
- d. Koefisien regresi (b3) di variabel Kompensasi senilai 0,490 mengartikan apabila Kompensasi (X2) meningkat dengan variabel lain tetap, nilai Kinerja Karyawan naik senilai 0,490 satuan. Variabel Kompensasi memiliki koefisien yang bernilai positif mengartikan Kompensasi atas Kinerja Karyawan

memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan terhadap 1 satuan Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap 0,490 satuan peningkatan Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap penurunan 0,490 satuan Kinerja Karyawan.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Model regresi linear berganda ini, Besar kecilnya komitmen faktor-faktor bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan melihat besarnya koefisien jaminan penuh (R^2). Ghozali (2013) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.”

41
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.825	.945

Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KPI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Atas dasar Tabel 4.17 bisa dipahami perolehan koefisien korelasi (R) memperlihatkan kuatnya korelasi tiap variabel dengan bersamaan atas variabel Kinerja karyawan senilai 0,916 lebih besar dari 0,5. Ini mengartikan korelasi semua

28 variabel independen dengan dependen kuat. Adjusted R square senilai 0,825 yang ditampilkan Tabel 4.16 mengartikan besar dampak variabel Key Performance Indicator (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta Kompensasi (X3) atas variabel Kinerja karyawan (Y) senilai 82,5%, sisanya 17,5% diberi dampak variabel lain diluar variabel bebas.

4.3.6 Uji T

Hal ini bergantung pada teori dan model yang telah ditentukan sebelumnya. Konsekuensi dari pemeriksaan half relapse atau uji faktual pada ulasan ini ditampilkan pada tabel 4.18:

1 **Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik t**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.346	1.749		4.771	.000
	Total_X1 Dependent Variable: Total_Y	-.224	.164	-.209	-1.366	.180
	Total_X2	.406	.114	.643	3.559	.001
	Total_X3	.490	.183	.465	2.683	.011

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Uji t memperlihatkan dampak individual variabel bebas atas variabel terikat, yaitu:

- 1) Pengaruh variabel Key performance Indicator (X1) terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y)

Ho : $\beta_1 = 0$ mengartikan Key performance Indicator (X1)

dengan parsial tak berdampak atas kinerja karyawan PT.

Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

Ha : $\rho_1 \neq 0$ mengartikan Key performance Indicator (X_1)

dengan parsial tak berdampak atas kinerja karyawan PT.

Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

hasil perhitungan t_{tabel} variabel Key performance Indicator (X_1) :

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ serta } df = (n - k - 1) =$$

$$(40 - 4) = 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,028$$

$$t_{\text{hitung}} = -1,366$$

Karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yakni $-1,366 < 2,028$ serta mempunyai taraf ¹⁴signifikansi senilai $0,180 > 0,05$, H_0 diterima serta H_a ditolak, ini mengartikan Key Performance Indicator (X_1) tidak memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

2) Pengaruh ⁵⁴variabel Lingkungan Kerja (X_2) atas Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y)

H_0 : $\rho_1 = 0$ berarti Lingkungan Kerja (X_2) dengan parsial berdampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

H_a : $\rho_1 \neq 0$ berarti Lingkungan Kerja (X_2) dengan parsial berdampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan

Surabaya (Y).

perolehan perhitungan t_{tabel} variabel Lingkungan Kerja (X2)

:

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ dengan } df = (n - k - 1)$$

$$= (40 - 4) = 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,028$$

$$t_{\text{hitung}} = 3,559$$

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yakni $3,559 > 2,028$ serta mempunyai taraf signifikansi senilai $0,001 < 0,05$, H_0 ditolak serta H_a diterima, ini mengartikan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

3) Dampak variabel Kompensasi (X3) atas Kinerja Karyawan bagian pemasan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y)

H_0 : $\beta_1 = 0$ berarti Kompensasi (X3) dengan parsial berdampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

H_a : $\beta_1 \neq 0$ berarti Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh

hasil perhitungan t_{tabel} variabel Kompensasi (X3) :

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ dengan } df = (n - k - 1)$$

$$= (40 - 4) = 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,028$$

$$t_{hitung} = 2,683$$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,683 > 2,028$ serta mempunyai taraf signifikansi senilai $0,011 < 0,05$, H_0 ditolak serta H_a diterima, ini mengartikan Kompensasi (X3) memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Key Performance Indicator terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis pertama (H_1) tidak terbukti. Perolehan tersebut memperlihatkan dengan parsial serta signifikan key performance indicator tak berdampak atas kinerja kerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan teori Soemohadiwidjojo (2015) “Key Performance Indicator (KPI) atau indikator kinerja utama adalah Kumpulan indikator utama yang dapat diukur dan memberikan informasi tentang sejauh mana tujuan strategis yang ditetapkan pada suatu organisasi berhasil dicapai.”

Tapi studi ini diperoleh berbeda, variabel key performance indicator tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Mengembangkan kinerja SDM melalui KPI menjadi bagian dari prioritas tinggi Perusahaan. Jika diperoleh hasil yang tak berdampak, bisa jadi karena adanya beberapa KPI mungkin tidak sepenuhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di bagian Pemasaran.

Hasil ini bertolak belakang dengan perolehan studi Inda Yati (2018) berjudul “Pengaruh KPI terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor

Area Jember” yang menyatakan KPI berpengaruh signifikan⁸⁰ atas kinerja karyawan sedangkan studi ini KPI tidak berdampak signifikan⁸⁰ atas kinerja karyawan, adanya perbedaan bisa disebabkan oleh perbedaan objek penelitian yang saat ini difokuskan pada divisi pemasaran saja, perbedaan metode penelitian atau ada faktor lain yang bisa memengaruhi hasil penelitian.

Dalam hal ini Perusahaan bisa mempertimbangkan kinerja karyawan bagian pemasaran mungkin juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengakuan atas prestasi, insentif finansial, atau peluang pengembangan karir. Dalam menyusun strategi ke depan, PT Bumi Indo Mapan Surabaya dapat mempertimbangkan untuk merevaluasi pemilihan KPI, meningkatkan pemahaman dan dukungan terkait KPI, serta memastikan integrasi yang optimal dengan proses manajemen kinerja.

Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai pemahaman mendalam mengenai faktor yang memberi dampak kinerja karyawan di bagian pemasaran dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja.

⁴⁹**4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Atas dasar perolehan uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis kedua (H2) terbukti kebenarannya. Perolehan tersebut memperlihatkan dengan parsial serta signifikan Lingkungan Kerja berdampak atas kinerja kerja karyawan. Artinya, terdapat pengaruh signifikan³¹ antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017)

“lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi Perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi dan semangat bagi pekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat”.

Perolehan studi ini konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya, seperti yang telah ditemukan oleh Hamdani, Padilah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan CV. RGSB Berkah Jaya Garut” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, bisa diambil simpulan temuan ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang peran lingkungan kerja dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, Hasil ini memiliki implikasi signifikan bagi manajemen PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian Pemasaran, Tempat kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mengelola bisnis mereka sebaik mungkin dan bekerja. Dengan mengetahui bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan, manajemen dapat fokus pada peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja yang memberi dampak kinerja karyawan juga termasuk perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi, dan implementasi kebijakan yang mendukung kondisi kerja yang positif.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Atas dasar perolehan uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis ketiga (H3) terbukti kebenarannya, Artinya, ada dampak signifikan dari

kompensasi atas kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan mempunyai dampak positif yang signifikan atas kinerja mereka. Milkovich, G.t., dkk (2014) mengemukakan “kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upah dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.”

Perolehan studi ¹⁰⁸ ini konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya, seperti yang telah dikemukakan oleh Ningsih ¹⁹ (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM)” ²⁷ menyimpulkan bahwa tingkat kompensasi memiliki dampak positif signifikan atas kinerja karyawan. Maka dari itu, bisa diambil simpulan temuan ini memberik kontribusi signifikan atas pemahaman tentang peran kompensasi dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki implikasi yang penting bagi MSDM saat merancang kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta peninjauan kembali struktur kompensasi, menetapkan insentif yang sesuai, dan mengidentifikasi elemen-elemen kompensasi yang paling berdampak positif atas ⁶⁰ kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan guna melihat pengaruh Key Performance Indicator, ¹⁸ Lingkungan kerja dan Kompensasi atas Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Atas dasar perolehan dari studi yang sudah dilaksanakan, didapat kesimpulan:

1. Key Performance Indicators (KPI) berdampak negatif tak signifikan atas kiner karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dengan demikian hipotesis yang di ajukan tidak terbukti.
2. ¹⁹ Lingkungan kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya, maka hipotesis yang di ajukan terbukti.
3. ¹⁹ Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.

¹ 5.2 Saran

Atas perolehan penelitian, pembahasan serta simpulan yang sudah diuraikan, bisa diberi saran:

1. Atas dasar perolehan penelitian yang memperlihatkan variabel Key Performance Indicator (KPI) tak berdampak secara signifikan atas kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Disarankan perusahaan bisa menganalisis konteks perusahaan secara mendalam dengan memastikan bahwa

indikator yang diukur benar-benar mencerminkan pencapaian tujuan strategis Perusahaan dan memahami implementasi KPI secara menyeluruh seperti penyesuaian kebijakan, pendekatan manajemen kinerja, dan strategi kompensasi yang lebih holistik. Selain itu, manajemen perlu mempertimbangkan penyesuaian KPI agar lebih memperhitungkan dinamika industri dan perubahan pasar yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Terakhir, dianjurkan untuk memperkuat sistem umpan balik dan evaluasi berkelanjutan, memungkinkan manajemen untuk secara efektif memantau dan merespons perubahan dalam kinerja karyawan seiring waktu.

2. Dengan mengetahui lingkungan kerja mempunyai dampak positif signifikan, manajemen dapat fokus pada peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja yang memberi dampak kinerja karyawan. Seperti perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi, dan implementasi kebijakan yang mendukung kondisi kerja yang positif.
3. Diharapkan manajemen dapat merancang kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti peninjauan kembali struktur kompensasi, menetapkan insentif yang sesuai, dan mengidentifikasi elemen-elemen kompensasi yang paling berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan dapat meneliti bagian lain dalam Perusahaan serta mengambil lebih banyak contoh, hal ini berlaku untuk ketepatan emas dalam penelitian, diyakini juga akan ada lebih ²⁴ banyak faktor yang juga dapat mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

95

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Selama pengumpulan informasi, data yang diberikan responden melalui jajak pendapat terkadang tidak menunjukkan anggapan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pertimbangan, anggapan dan pemahaman yang berbeda-beda pada setiap responden. , serta faktor-faktor lain, misalnya, keakuratan perhitungan dalam mengisi sudut pandang responden dalam survei mereka.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap dampak variabel Key Performance Indicator, Lingkungan kerja dan Kompensasi sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan misalnya: kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja, dll.

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	3%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
3	www.bhinneka.com Internet Source	1%
4	erepository.uwks.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
8	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%

9	Akmal Akmal, Jeni Kamase, Abbas Selong. "Pengaruh Kinerja Pemasaran dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang pembantu Sultan Alauddin Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	<1 %
10	karosatuklik.com Internet Source	<1 %
11	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
13	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
14	www.scribd.com Internet Source	<1 %
15	positori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
16	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
17	portaluqb.ac.id:808 Internet Source	<1 %
18	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %

19	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
20	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
22	stie11april-sumedang.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
25	id.123dok.com Internet Source	<1 %
26	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
29	stp-mataram.e-journal.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %

31	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
33	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022 Publication	<1 %
34	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
35	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
36	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
38	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
39	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
40	123dok.com Internet Source	<1 %

41	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
42	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
43	moam.info Internet Source	<1 %
44	Submitted to POLIS University Student Paper	<1 %
45	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
46	adoc.pub Internet Source	<1 %
47	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
48	docplayer.info Internet Source	<1 %
49	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
50	journal.fkpt.org Internet Source	<1 %
51	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	<1 %
52	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %

53	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
54	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
55	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
56	Dalfa Septi Miami, Arie Hendra Saputro, Dadan Abdul Azis Mubarak. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	<1 %
57	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
58	repositori.ukdc.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
60	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	<1 %
61	Vita Rinika, Triana Ananda Rustam. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PERDANA LLOYD BATAM", JMBI	<1 %

UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

62	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.unida.ac.id Internet Source	<1 %
64	www.konsultanbisnissurabaya.com Internet Source	<1 %
65	www.webillian.com Internet Source	<1 %
66	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
67	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
68	repository.narotama.ac.id Internet Source	<1 %
69	docobook.com Internet Source	<1 %
70	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
71	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.unfari.ac.id Internet Source	<1 %

73	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
74	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
75	Ni Luh Devi Srikasih, Ni Komang Sumadi, Putu Cita Ayu. "PENGARUH BUDAYA TRI HITA KARANA, AKUNTABILITAS, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DI KECAMATAN NUSA PENIDA", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2022 Publication	<1 %
76	Sri Mulyeni, Anita Lestari, Nurul Azizah, Herlina Herlina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Kajian Ilmiah, 2023 Publication	<1 %
77	dokumen.tech Internet Source	<1 %
78	elibrary.ub.ac.id Internet Source	<1 %
79	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
80	repository.usni.ac.id	

Internet Source

<1 %

81

srimutiar89.blogspot.com

Internet Source

<1 %

82

Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf
Tangerang

Student Paper

<1 %

83

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

84

anzdoc.com

Internet Source

<1 %

85

conference.binadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

86

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

87

eprints.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

88

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

89

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

90

journal.uniga.ac.id

Internet Source

<1 %

91

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1 %

92

pusriskel.litbang.kkp.go.id

Internet Source

<1 %

93

repo.itsm.ac.id

Internet Source

<1 %

94

repository.stie-mce.ac.id

Internet Source

<1 %

95

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1 %

96

repository.unwim.ac.id

Internet Source

<1 %

97

www.jurnalekonomi.unisla.ac.id

Internet Source

<1 %

98

journal.umg.ac.id

Internet Source

<1 %

99

repository.unas.ac.id

Internet Source

<1 %

100

Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022

Publication

<1 %

101 I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Bali", Widya Amrita, 2021
Publication

102 Samuel Kailola. "PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA TENAGA MEDIS", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2019
Publication

103 Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ESTADANA VENTURE CABANG KOTABUNAN SULAWESI UTARA", Journal Competency of Business, 2021
Publication

104 eprints.poltektegal.ac.id
Internet Source

105 www.newsjob.info
Internet Source

106 jurnal.fe.umi.ac.id
Internet Source

107

Student Paper

<1 %

108

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On