

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Kegagalan tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerjadari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia. Sebab tenaga kerja manusia merupakan aset yang sangat penting. Walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan

bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah diberikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.<sup>1</sup>Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi. Mereka merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Secara otomatis produktifitas kekayaan negara akan terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin,

---

<sup>1</sup> Robert L dan Jacson Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), Hal. 78

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), Hal. 67.

tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi oleh warga, rakyat, dan penduduk suatu negara untuk mengelola sumber daya alam yang merupakan karunia Allah yang tak terbatas. Setiap muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya, sehingga menjadi masyarakat terbaik, suka bekerja, berusaha, dan menjadi masyarakat terhormat, tangguh dan berkualitas. Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar sisipan atau perintah yang berlalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, untuk mewujudkan suatu pribadi atau masyarakat yang tangguh.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Bekerja dan berusaha termasuk melaksanakan perintah Allah, maka orang yang berusaha dan mencari rezeki berarti orang yang menaati Allah, dan hal itu termasuk ibadah. Orang yang memberikan peluang kerja kepada orang lain niscaya akan mendapat pahala yang berlipat.

Mensyukuri anugerah kemampuan berusaha dapat dilakukan dengan mengajarkan ketrampilan dan meningkatkan kemampuan karyawannya. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar

karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.<sup>3</sup>

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kepuasan kinerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Hal ini untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian dan pengukuran kinerja yang bisa diawali oleh diri sendiri (self assessment), yaitu dengan melakukan introspeksi sudah sejauh mana kinerja dirinya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapaiannya, untuk kemudian dijadikan feedback ataupun feedforward.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal.133.

<sup>4</sup> Tjutju yuniarsih, suwatno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 161-162.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan. Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya, jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan kerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.<sup>5</sup>

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja<sup>6</sup>. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan, jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman pegawai merasa malas untuk

---

<sup>5</sup>Febriana Dewi Yulhasari, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, (Jakarta, 2012)

<sup>6</sup><https://id.m.wikipedia.org/wiki/lingkungan> di akses pada Selasa pukul 14.48 WIB.

bekerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghargaan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan dimana jika keadaan atau situasi disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan

baik maka karyawan akan menikmati pekerjaan dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas.

Dalam terminologi yang digagas oleh Sunyoto<sup>7</sup> mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan sesuatu yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati<sup>8</sup> lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan dari Abu Sa’id al-Khudri sebagai berikut, artinya:

*“barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia menyebut jelas upahnya.”*<sup>9</sup>

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan membuat para pegawai merasa aman dan nyaman sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan,

---

<sup>7</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), hal. 43

<sup>8</sup>Basuki dan Indah Susilowati, *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Lingkungan Kerja*, (Semarang: Jurnal JRBI, Vol 1 No. 1, 2005), hal. 40

<sup>9</sup>Abu Hajar al-Asqalani, *Kitab Bulughul Maram*, Terj. M. Zaenal Arifin, Jakarta: Khatulistiwa Press, 2014, h.343

lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya.

Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya<sup>8</sup>. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara,

penerangan, dll. Melalui kitab suci al-Qur'an, Allah telah memberikan informasi spiritual kepada manusia untuk bersikap ramah terhadap lingkungannya. Informasi ini memberikan sinyal bahwa manusia harus selalu menjaga dan melestarikan lingkungan agar tidak menjadi rusak, bahkan tercemar dan rusak, sebab apa yang diberikan Allah kepada manusia semata-mata merupakan amanah. Melalui al-Qur'an dibuktikan bahwa Islam adalah agama yang mengajarkan umatnya untuk menjaga dan melestarikan lingkungan.

*Artinya: Dan Apakah mereka tidak Mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. dan telah datang kepada mereka Rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak Berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang Berlaku zalim kepada diri sendiri.*  
(Qs. ar-Ruum: 9).

Pesan yang disampaikan dalam surah tersebut menggambarkan agar manusia tidak mengeksploitasi sumber daya alam secara berlebihan yang dikhawatirkan akan terjadi kerusakan serta kepunahan sumber daya alam, sehingga tidak memberikan sisa sedikitpun untuk generasi mendatang. Untuk itu Islam mewajibkan agar manusia menjadi pelaku aktif dalam mengolah lingkungan serta melestarikannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa yang mana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang berada di Tulungagung yang memproduksi egg tray dari bahan kertas, jual beli alat atau peralatan

bangunan, bahan bangunan (batako, paving, egg tray) dan mempunyai 212 karyawan yang ditempatkan sesuai bidangnya masing-masing. Pabrik ini berdiri sejak tahun 2004, alasan melakukan penelitian di pabrik tersebut adalah pabrik ini mampu memproduksi egg tray dengan menggunakan limbah kertas bekas yang didapatkan dari pabrik kertas yang berada tidak jauh dari pabrik egg tray tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa Di Desa Tapan Tulungagung.*”

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah yang muncul dalam sebuah bisnis salah satunya adalah produksi dan sumber daya manusia. Dalam sebuah produksi sering adanya ketidak seimbangan antara fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi atas hasil kerja karyawan dan adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung juga bisa menghambat produksi karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa ?

3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Sukses Mandiri Sentosa.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Sukses Mandiri Sentosa.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Sukses Mandiri Sentosa.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran kajian perilaku organisasi dan perusahaan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa.

2. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dalam mengidentifikasi dan menganalisis karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa melalui

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa.

## 2. Bagi Akademis

Dapat memberikan tambahan informasi yang dapat dijadikan bahan rujukan dan pengetahuan bagi para akademisi yang ingin mendalami manajemen sumberdaya manusia.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai pijakan dalam penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif yang khususnya berkenaan dengan penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Agar Penelitian ini lebih terarah, dan tidak terjadi penyimpangan pada penyusunannya, maka peneliti membatasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan hanya pada:

1. Variabel yang diteliti hanya fokus pada kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat mempengaruhi variabel bebas yakni kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa desa Tapan Tulungagung.
2. Jumlah sample yang dibutuhkan dihitung berdasarkan rumus sample yang akan diberikan angket tentang kompensasi dan lingkungan kerja karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa desa Tapan Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

### **a. Kompensasi**

Werther and davis mengemukakan dengan istilah “compensation”, sebagai berikut: *“compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation”*. Berdasarkan pemikiran tentang kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi tersebut adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.<sup>10</sup>

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.<sup>11</sup>

### **b. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan baik.

---

<sup>10</sup> M. Kadarisman, *manajemen kompensasi*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Hal. 1.

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Hal. 118

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>12</sup>

### c. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang mengandung maksud prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dapat ditarik garis besar bahwa, Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup> Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan

---

<sup>12</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1992), Hal. 159.

<sup>13</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: Uin Malang Press, 2009), Hal. 67

waktu.<sup>14</sup> Melalui penetapan beberapa indikator diatas perusahaan dapat melihat dan menggunakan beragam metode untuk mengukur kinerja karyawan.

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci, sistematis dan berkesinambungan agar dapat dipahami dengan baik. Diantara sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama, dalam bab ini dikemukakan tentang A. Latar Belakang Masalah yang berkaitan dengan fenomena-fenomena sesuai dengan judul penelitian, B. Identifikasi Masalah, C. Rumusan Masalah, D. Tujuan Penelitian, E. Kegunaan Penelitian, F. Ruang Lingkup Penelitian, G. Penegasan Istilah, H. Sistematika Skripsi.

Bab kedua, dalam bab ini berisi landasan teori yang akan dipaparkan yakni terdiri dari: pertama, teori kompensasi. Kedua, tentang lingkungan kerja. Ketiga, kinerja karyawan. Teori-teori tersebut kemudian digunakan untuk menganalisis data-data yang sudah digali. Tentu dalam teori-teori ini juga digunakan untuk mengupas dan melihat temuan pada bab selanjutnya

Bab ketiga, dalam bab ini terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sample penelitian, sumber data, variabel, tehnik pengumpulan data dan instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan untuk

---

<sup>14</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Selemba Empat, 2009), Hal. 5

menggali data-data di lapangan. Sehingga kita mendapatkan data yang akan diolah pada bab selanjutnya.

Bab keempat, pada bab ini akan menguraikan secara detail data atau hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis. Lebih detail lagi pemaparan tentang temuan penelitian. pemaparan data tersebut selanjutnya akan dibaca dengan sintesis antara teori dan data di bab V.

Bab kelima, pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Dengan sistematika pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan pada bab I. Serta dalam bab V ini mendeskripsikan dan membaca data dengan perspektif teori yang disuguhkan pada bab II.

Bab keenam, dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dan temuan di Lapangan. Pada bab penutup terdiri dari: A. Kesimpulan dan B. Saran.

Bagian akhir, terdiri dari: A. Daftar Rujukan, B. Lampiran-lampiran, C. Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, D. Daftar Riwayat Hidup.