

BAB I

PENDAHULUAN

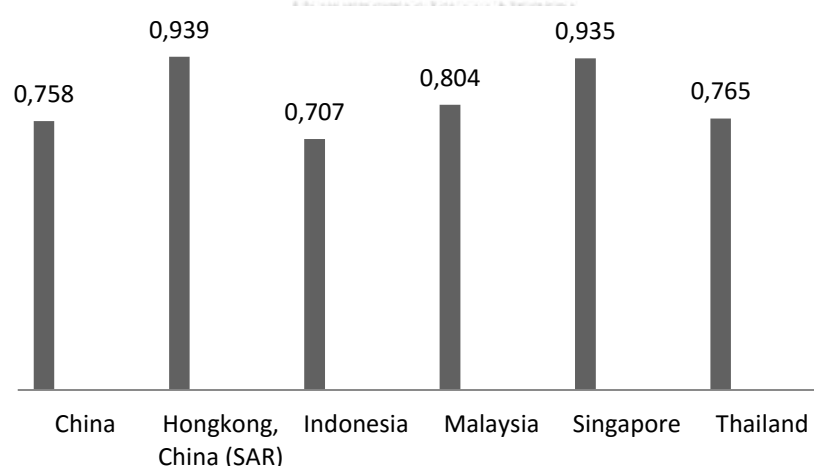
A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sangat berkaitan dengan konsep organisasi, dikarenakan manajemen merupakan sebuah proses yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar terwujudnya tujuan-tujuan organisasi melalui beberapa rangkaian berupa *planning*, *organizing*, pengarahan dan *controlling*. Organisasi bersaing demi tercapainya hasil yang maksimal atas hasil kinerjanya. Sistem manajemen juga sangat penting dalam koperasi, karena menyangkut pengelolaan usaha tersebut sehingga dapat menghasilkan tercapainya tujuan yang diinginkan (Nanang, et al., 2019). Suparman, (2017) menyatakan lingkungan yang kompetitif menyebabkan suatu organisasi untuk terus meningkatkan kinerjanya secara terus menerus. Agar kinerja organisasi tersebut terus mengalami peningkatan, maka upaya yang dilakukan ialah meningkatkan sumber daya manusia yang menjadi bagian organisasi tersebut, karena sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan daya yang berasal dari potensi dari dalam diri manusia, dimana sumber daya dalam diri manusia tersebut merupakan kekuatan atau tenaga (*man power*). Sumber daya manusia (SDM) ini yakni suatu potensi yang terdapat didalam diri setiap manusia yang dipergunakan supaya perannya sebagai makhluk sosial terwujud sehingga mampu untuk mengelola potensi dirinya sendiri agar terwujudnya

keseimbangan dan kesejahteraan hidup. Dengan adanya sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi memegang peran yang begitu penting sekaligus aset yang berharga bagi sebuah perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola secara cermat serta diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga akan menghasilkan SDM yang bermutu dan berperilaku positif untuk kebaikan perusahaan. SDM atau sumber daya manusia juga dianggap sebagai unsur yang sangat penting dalam perusahaan, yang mana ia bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.

Setiap negara, pasti memiliki ukuran dalam pembangunan sumber daya agar bisa mengevaluasi yang selanjutnya bisa meningkatkan kembali sumber daya manusia dalam suatu negara tersebut. Untuk melihat tingkat sumber daya manusia itu dapat dilihat dari *United Nations Development Programme* (UNDP), dimana disitu terdapat berbagai macam data seluruh negara yang salah satunya adalah mengenai sumber daya manusia.



Sumber: *United Nations Development Programme (UNDP)*, (Data diolah oleh penulis)2020

Gambar 1.1
Human Development Index Tahun 2019

Berdasarkan pada diagram indeks pembangunan sumber daya diatas, Indonesia berada pada tingkat terendah diantara enam Negara tersebut. Hal itu dapat diindikasikan bahwa kualitas sumber dayanya masih kurang dibandingkan dengan China, Hongkong, Malaysia, Singapur, dan Thailand. Tentunya hal itu harus menjadi perhatian penting supaya Indonesia tidak kalah bersaing dengan negara-negara lainnya serta bisa semakin maju dan bisa lebih unggul dengan negara-negara lainnya dalam hal sumber daya salah satunya mengenai sumber daya manusia.

Rendahnya sumber daya manusia akan dialami oleh berbagai organisasi dan perusahaan, karena dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sangat profesional tidaklah begitu mudah. Tentunya, SDM yang sudah terampil atau dengan profesional dalam pekerjaannya maka akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja suatu perusahaan tersebut. Tinggi atau rendahnya kinerja SDM ini akan mempengaruhi usaha pencapaian organisasi dalam meningkatkan pencapaiannya (Sule, et al., 2009). Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya ialah faktor dari karyawan dalam suatu perusahaan itu sendiri, karena karyawan tersebut berkaitan langsung dengan kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan tersebut haruslah bisa memberikan hasil yang optimal sehingga tujuan-tujuan dari perusahaan atau oraganisasi dapat tercapai secara baik.

Kinerja itu sendiri ialah hasil yang telah tercapai oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan mereka yang sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu yang berlaku bagi suatu pekerjaan tertentu serta menjadi bahan evaluasi oleh orang

tertentu. Seringkali kinerja karyawan menurun karena ketidaknyamanan dalam suatu pekerjaan, kompensasi yang minimal, kapasitas atau keterampilan yang tidak mendukung dan juga ketidakpuasan didalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan tersebut harus ditanggapi secara serius oleh pimpinan setiap perusahaan. Ketidakpuasan ini menjadi dasar munculnya masalah didalam sebuah perusahaan, dimana masalah tersebut dapat berupa seperti malas dalam bekerja/mogok kerja, adanya karyawan yang resign, adanya konflik karyawan, tingginya absensi, pemogokan kerja dan pergantian karyawan. Jika dilihat dari sisi pekerja, ketidakpuasan itu dapat mengakibatkan penurunan motivasi dalam bekerja, penurunan moral kerja, dan penurunan keterampilan penampilan kerja baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif. Apabila kepuasan kerja tinggi maka akan berdampak positif pada karyawan karena akan menimbulkan loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut lebih optimal (Lestari, et al., 2018). Seorang individu yang memiliki kinerja yang baik salah satunya didukung oleh kompensasi yang didapat dan bagaimana lingkungan tempat kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan hasil kinerja dalam pekerjaannya yang dapat membuat pekerjaan karyawan tersebut bagus (Onukwube, 2012).

Kinerja karyawan merupakan apa yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhan perusahaannya. Dengan kontribusi tenaga kerja yang dipelihara sebuah organisasi, ia dapat berharap untuk mencapai misi yang diinginkan. Berbagai upaya yang luar biasa diperlukan untuk dilakukan demi memuaskan karyawan suatu organisasi. Jika karyawan puas dengan faktor-faktor penting

seperti kompensasi, lingkungan atau motivasi yang disediakan oleh organisasi, itu akan terbukti bermanfaat bagi kinerja organisasi. Menjadi isu yang beraneka ragam dan dinamis, komponen-komponen seperti kompensasi, lingkungan kerja dituntut agar diharapkan mendapat perhatian khusus didalam bidang sumber daya manusia (Siddiqi, et al., 2018).

Pemberian kompensasi kepada para pegawai merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, karena tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi pegawai yang telah dilakukan, maka jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adil untuk para karyawannya dan tidak membuat karyawan lain merasa iri, maka akan dapat mendorong para karyawannya supaya bisa optimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya dan akan meningkatkan tanggung jawab terhadap kewajibannya yang telah di amanahkan perusahaan kepada karyawannya. Adanya pemberian tunjangan yang dilberlakukan oleh perusahaan ialah untuk bisa menghargai prestasi para karyawan, terjaminnya keadilan diantara para karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh pekerja yang berkualitas tinggi, serta mekanisme tunjangan tersebut harus bisa membuat para karyawannya termotivasi supaya tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Tunjangan merupakan pemberian sesuatu kepada seorang karyawan dengan memberikan kompensasi keuangan atas hasil kinerja atau tugas yang telah dilakukan secara baik serta sebagai motivasi agar pelaksanaan tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan diwaktu yang akan datang berjalan baik (Handoko, 2011). Kompensasi itu sendiri begitu penting bagi seluruh karyawannya, karena dengan

adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan standar kerjanya akan meningkatkan kepuasan kerja yang mana berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa pendapatan seperti uang, hadiah, atau lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai gaji atas kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2016)

Sementara (Sigit & Sujana, 2003) memberikan pendapat mengenai kompensasi, bahwa kompensasi merupakan seluruh segala bentuk imbalan yang diperoleh para karyawannya dari perusahaan atas pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan. Bentuk pengorbanan tersebut dapat berupa usaha dalam bekerjanya, tenaga kerjanya, materi, ataupun tenaga yang telah di berikan karyawannya agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Pemberian kompensasi ini akan sangat berpengaruh positif untuk kedua belah pihak, untuk perusahaan dan pihak karyawannya. Bagi pihak perusahaan pelaksanaan pemberian kompensasi akan berpengaruh positif untuk bisa menarik para karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang sangat tinggi supaya bisa bekerja pada perusahaannya serta merangsang supaya karyawan mampu bekerja secara giat untuk mencapai hasil yang optimal dan bagus dimana akan berpengaruh terhadap meningkatnya karyawan yang produktif.

Pemberian kompensasi yang baik merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun faktor lain yang harus diperhatikan juga ialah menciptakan lingkungan yang membuat para karyawan merasa aman dan

nyaman, memberikan motivasi sebagai pendorong, atau dengan mengadakan pelatihan agar bisa saling berkomunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan. Perusahaan harus memastikan faktor-faktor tersebut yang berkenaan langsung dengan kinerja karyawan terpenuhi dengan optimal, salah satu faktor itu yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menyebabkan peningkatan tingkat kinerja, hal itu memengaruhi cara pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Ketika lingkungan kerja kondusif, kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu lingkungan kerja merupakan prediktor penting kinerja pegawai.

Keadaan pada ruang lingkup kerja yang dapat membuat para karyawannya merasakan senang, suasana sekitar lingkungan kerja yang begitu harmonis, tidak membuat tegang, saling mendukung sehingga tidak timbulnya perasaan asing merupakan syarat mutlak bagi timbulnya gairah kerja yang tinggi. Seorang karyawan pasti mengharapkan memiliki ruang lingkup pekerjaan yang menenangkan dan menyenangkan, di lingkungan kerja yang menyenangkan ini, terdapat ruangan tempat kerjanya yang nyaman dan tentram, para partner bekerja yang bersemangat ketika bekerjasama untuk bekerja, seorang pimpinan yang adil dan bijaksana, terdapatnya faktor pendukung kerja yang baik dan nyaman, dan kebijakan serta peraturan yang baik dimana tidak membuat para karyawan merasa tertekan, dan tepat serta pembagian suatu tugas jenis pekerjaan yang sesuai. Lingkungan kerja tersebut akan sangat menunjang bagi karyawannya dalam hal pencapaian kinerjanya, karena dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang sangat baik maka akan mengoptimalkan hasil pekerjaan yang membuat tujuan

perusahaan itu tercapai dan dapat terus meningkat. Tetapi sebaliknya, apabila suatu lingkungan kerja itu tidak baik maka akan berdampak pada keberlangsungan karyawan dalam bekerjanya yang membuat kinerja karyawan itu kurang sehingga akan akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Seorang pegawai yang berkinerja baik, pegawai ini akan melakukannya rajin seeta semangat ketika bekerja, giat dan cekatan saat melaksnakan suatu tanggung jawab atau tugas yang diemban, serta karyawan tersebut loyal akan selalu mementingkan pekerjaannya karena merasa memiliki tanggung jawab untuk perusahaan tempat ia bekerja. Seorang karyawan yang loyal dapat dilihat dari kehadirannya dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis mngambil objek penelitian pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat yang merupakan singkatan dari Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik dimana Perum BULOG ini adalah sebuah lembaga pangan yang ada di Indonesia dan dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/Kep/1967. Perum BULOG ini sejak tahun 2003, statusnya berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perum BULOG ini ruang lingkup bisnis perusahaannya meliputi usaha dalam bidang logistik atau pergudangan, survei dan memberantaskan berbagai hama, menyediakan karung plastik, serta perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai salah satu perusahaan yang bertugas mengemban publik dari pemerintahan, BULOG tetap melakukan berbagai kegiatan dalam upaya menjaga kestabilan harga dasar pembelian untuk gabah, serta berupaya dalam menstabilkan harga khususnya itu harga pokok, melakukan penyaluran beras kepada orang

miskin yang umum disebut dengan Raskin dan dalam pengelolaan stok pangan didalam negara Indonesia. Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat ini sangat memerlukan kinerja karyawan yang sangat tinggi dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Maka dari itu terdapat beberapa langkah penting yang harus dilakukan, diantaranya adalah Dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Kompensasi yang diberikan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat dapat bersifat langsung melalui gaji pokok dan gaji variabel, serta gaji tidak langsung seperti adanya tunjangan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih membrikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga meperoleh tunjangan hari raya sebagai kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerjapada karywan. Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan, Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat haruslah melakukan beberapa peningkatan fasilitas para karyawannya, seperti dengan adanya penambahan dan srutin memperbaiki atau mengganti fasilitas-fasilitas yang sudah rusak. Idealnya, dengan peningkatan fasilitas yang sudah diberikan tersebut maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Agar karyawan merasa nyaman dan melaksanakan tugasnya serta tidak mengalami kesuilitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat diperlukan untuk bekerja.

Berkaitan mengenai kinerja karyawan selama tahun 2019, berikut adalah data kehadiran yang diperoleh dari HRD Manager yang ada di Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat sebagaimana peneliti lampirkan berikut:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat
Periode Tahun 2019

Bulan	Izin	Sakit	Tidak Hadir	Jumlah Pegawai
Januari	7	-	2	63
Februari	5	3	-	63
Maret	4	2	3	63
April	2	5	1	63
Mei	6	-	4	63
Juni	3	2	1	63
Juli	2	3	2	63
Agustus	6	4	-	63
September	2	1	3	63
Oktober	5	1	2	63
November	4	3	3	63
Desember	6	5	-	63

Sumber: Perum BULOG Jawa Barat (Data diolah penulis)2020

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pada hampir tiap bulannya masih terdapat pegawai yang tidak hadir yang menandakan bahawa kedisiplinanny masih kurang. Hal itu diduga dari pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja.

Pada setahun terakhir ini juga , Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat mendapatkan perhatian khusus dari Wakil Ketua Komisi IV Dedi Mulyadi.

Karena pada setahun terakhir Perum BULOG Jawa Barat ini mengalami permasalahan, diantaranya ialah adanya stok beras 900 ribu ton dari impor dimana terdapat kurang lebih 20 ribu ton yang sudah di karantina tidak bisa dimanfaatkan dan tersalurkan. Akibat permasalahan tersebut BULOG terancam mengalami kerugian yang cukup besar (2019). Selain itu berdasarkan penelitian sebelumnya, bahwa para karyawan juga sering merasa jenuh terhadap pekerjaannya (Rafidyatama 2019).

Dalam permasalahan tersebut, tentunya harus ada upaya meningkatkan kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat supaya tidak terjadi kembali permasalahan yang sama. Supaya kinerja karyawannya meningkat harus mendapatkan perhatian khusus yang bisa dilakukan seperti dalam pemberian kompensasinya harus setara, selalu memberikan motivasi bagi para karyawannya, tedapat lingkungan kerja yang nyaman, serta pelatihan.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah di lakukakn oleh peneliti pada 20 Januari 2020 di kantor Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat bahwa masih terdapatnya karyawan yang tidak masuk saat bekerja dengan berbagai macam alasan, adanya perasaan karyawan yang kurang nyaman dalam kondisi lingkungan tempat kerjanya, adanya tugas atau pekerjaan menumpuk, dan mereka kurang memaksimalkan waktu sebaik-baiknya, inilah penyebab kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Di samping itu, pemimpin Perum BULOG kurang memperhatikan karyawannya dalam masalah reward atau penghargaan atas apresiasi kerja karyawannya. Pihak pimpinan perusahaan hendaknya harus bisa memotivasi karyawannya agar inisiatif dan kreatifitas. Dimana kondisi seperti

itulah yang akan membuat antusiasme karyawan agar bersatu dalam perusahaan agar tercapainya tujuannya dengan mengoptimalkan tingkat keseluruhan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan supaya karyawan bisa menghasilkan pekerjaan yang terbaik, dan capaian dalam perusahaan bisa di capai secara optimal. Maka dari itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Para karyawan sudah merasa cukup mengenai pemberian gaji pokok kepada mereka. Namun, karena kebutuhan dan keperluan semakin banyak selain gaji pokok karyawan memerlukan tambahan dana seperti honor, insentif, rekreasi dan lain sebagainya, karena masih dirasakan para karyawan di Perum BULOG Jawa Barat berkesempatan untuk mendapatkan tambahan dana untuk memenuhi kebutuhan yang masih kurang. Perlu adanya tambahan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kondisi lingkungan di Perum BULOG cukup baik. Hampir disetiap ruangan sudah dilengkapi dengan penerangan yang cukup, dan penggunaan AC. Tetapi masih terdapat ruangan yang belum memiliki AC, sehingga kenyamanan

lingkungan kerjanya masih kurang optimal yang terkadang membuat para karyawan merasa kegerahaan sat siang hari. Sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi para karyawan disana. Perlunya lingkungan kerja yang baik guna menunjang kenyamanan kerja karyawan.

3. Pemberian kompensasi tambahan kepada para karyawan di Perum BULOG dirasakan masih kurang, kondisi lingkungan kerja pun masih ada beberapa yang kurang baik dan semua itu mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya atau kinerja pegawainya.
4. Kinerja para karyawan pada Perum Bulog masih kurang yang dapat dilihat dari kedipsilinannya dimana pada hampir setiap bulannya masih terdapat yang tidak hadir/mangkir.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian pada pemaparan di atas, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat?
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin peneliti capai melalui penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi/perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan saran pada perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan tersebut. Sehingga bisa dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi kinerja, dan dapat menjadikan pertimbangan dalam penyusunan strategi-strategi untuk mengoptimalkan tingkat kinerja pada periode mendatang.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan salah satu sumber ataupun ilmu bacaan tentang sumber daya manusia yang akan berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi serta kondisi lingkungan kerja pada hasil kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan bisa dijadikan masukan tertulis saat melakukan penelitian yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Kompensasi dikaitkan dengan motivasi tenaga kerja perusahaan untuk kinerja yang lebih baik. Namun, jenis dan campuran strategi kompensasi apa yang digunakan adalah tantangan bagi perusahaan dalam pemberian kompensasi (Mathews, et al., 2015). Pemberian kompensasi yang adil untuk memenuhi segala kebutuhan para karyawannya akan menghasilkan dampak positif yang akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan suatu instansi mampu dengan mudah tercapai. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka bisa berakibat negatif dimana akan menurunkan hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh manajemennya. Apabila perusahaan itu ttdak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan maka penyusunan sistem produk yang ditetapkan dalam bekerja yang baik tidak akan

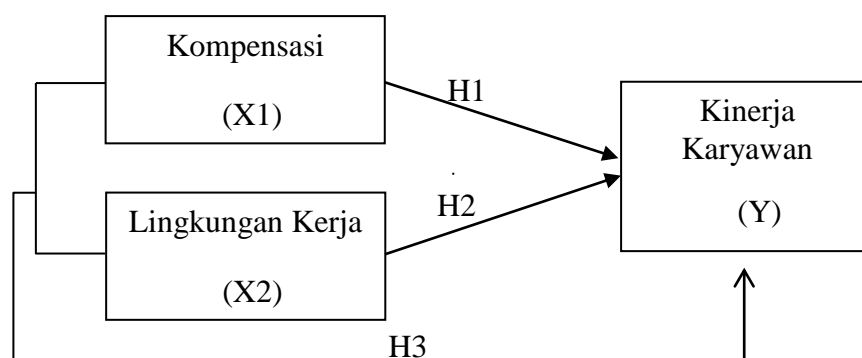
dilaksanakan dengan efektif. Tentunya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memadai maka dapat menjadikan pegawai nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, juga dapat menimbulkan gairah bekerja serta semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, hal itu dapat membuat kinerja seorang karyawan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerjanya tidak memadai maka akan mengakibatkan konsentrasi kerja karyawannya terganggu dan menghambat dalam proses bekerja sehingga akan menimbulkan kesalahan dan kinerjanya akan menurun (Siagian, 2002).

Berdasarkan asumsi dari para ahli diatas yang telah dipaparkan bahwa memperlihatkan jika kondisi suatu lingkungan kerja menyenangkan dan nyaman akan mempengaruhi tingkat kinerja para karyawannya. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang bagus akan menambah semangat kerja karyawan supaya bekerja secara maksimal sehingga kinerjanya pun bisa mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, apabila ruang lingkup kerjanya tidak baik maka bisa mengalami penurunan hasil kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja merupakan hal terpenting yang menjadi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena ruang lingkup pekerjaan tersebut bisa mempengaruhi secara langsung para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan apat berupa dalam bentuk kondisi kerja dan hubungan antar karyawan satu dengan yang lainnya. Seperti yang dituturkan oleh Robert C.

Mill (2002) menyatakan yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan itu menjadi kunci terpenting dalam mendorong para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu juga halnya dengan kompensasi, dimana pengaruh kompensasi terhadap karyawan begitu besar. Loyalitas kerja yang tinggi, semangat kerja karyawan yang tinggi, banyak dipengaruhi oleh besarnya kecilnya pemberian kompensasi. Maka dari itu, sebuah perusahaan haruslah memberikan kompensasi yang adil serasi sesuai serta membuat kondisi ruang lingkup yang baik untuk para karyawan, sehingga hal tersebut akan memberikan dorongan kepada pegawai agar memberikan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*), maka kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu kompensasi serta lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang gambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2010).

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran maka didapat suatu hipotesis antara lain:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. Dalam penelitian ini penulis menemukan terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Septiawan, Muhammad 2013	Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk	Kommpensasi langsung (X1), Kompensasi Tidak Langsung (X2), Produktivitas Karyawan	Menunjukkan hasil kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
2	Tri Budi Setyani (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan lingkunagn kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Catherine Nathania (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor	Kompensasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Bandar Lampung		karyawan.
4	Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot Lpg Balongan PT PERTAMINA (PERSERO)	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Agam Mohamad Ramdani (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Studi pada Sub Unit Kerja Pusjatan Bandung	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.