

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Pada era globalisasi saat ini, seiring dengan meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia, volume kebutuhan terhadap segala sesuatu pun terus meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut banyak perusahaan yang mulai kembali mengembangkan strategi bisnis yang sudah mereka jalankan untuk menemukan pola strategi bisnis yang baru dan pola berpikir yang lebih luas untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan kompetisi global, perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas, karena hanya dengan memproduksi produk yang berkualitas tersebut maka perusahaan dapat bersaing di pasar global. Produk yang berkualitas juga meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh produk yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, memotivasi karyawan, dan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bisnis terdiri dari banyak bidang industri, dan bidang industri yang akan dibahas adalah perusahaan manufaktur kecil yang bergerak dibidang jasa periklanan/*advertising*. ~~Penulis tertarik melakukan~~ Hal ini menarik untuk di teliti penelitian pada perusahaan periklanan, dikarenakan periklanan merupakan salah satu cara yang dilakukan dalam berbagai bentuk untuk mempublikasikan berbagai tawaran yang diberikan oleh sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, 1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Wright (2015) juga mengatakan sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. ~~Selain itu, Paulus dan Anantharaman (2013) menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi.~~ Oleh karena itu, setiap

organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan penghargaan yang optimal.

~~Menurut Mangkunegara (2009), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan waktu kerja, untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan atau kesuksesan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu, menurut ukuran yang telah ditentukan, terlebih yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.~~

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi pekerja akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Terry (2012), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari definisi tersebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya manusia membutuhkan suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan atau peningkatan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Dengan adanya motivasi kerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Menurut Pamela dan Oloko (2015:103) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat dalam bekerja. Rivai (2009:309) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga dapat

dilihat keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Selain itu, pemberian kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan. Menurut Murgijanto (2010: 2) pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Sedangkan menurut Nurcahyani (2016:500) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dilihat kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan waktu kerja, untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan atau kesuksesan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu, menurut ukuran yang telah ditentukan, terlebih yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat terdapat pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang sudah ditentukan.

PT Expo Pariwisata Utama merupakan suatu perusahaan yang menawarkan jasa pemasangan iklan yang telah berpengalaman di Indonesia selama 23 tahun sebagai perusahaan top periklanan, terutama dalam outdoor *advertising/signage* industry, display toko, pameran, dan roadshow. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1993 dan berada di pusat keramaian kota Bekasi. Strategi PT Expo Pariwisata Utama adalah untuk mengimplementasi dan mengoperasikan tampilan iklan dengan menggunakan teknologi yang inovatif di semua media iklan dan teknik penjualan berdasarkan kebutuhan pasar, hukum, dan peraturan lingkungan.

Dapat dilihat pada tabel 1.1, PT. Expo Pariwisata Utama saat ini mempunyai 30 karyawan tetap sebagai berikut:

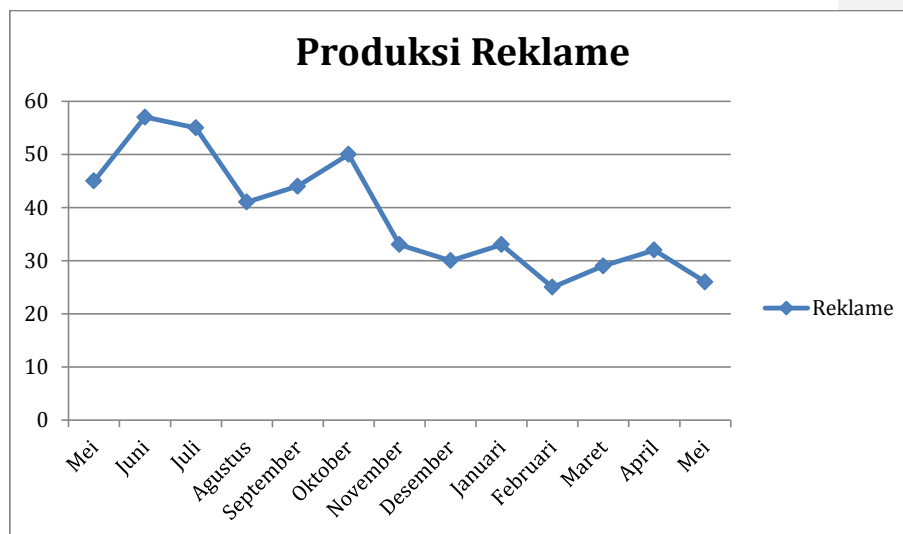
No.	Tahun	Jumlah karyawan
1.	2016	23
2.	2017	25
3.	2018	30

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan

Sumber : Data Perusahaan PT. Expo Parawira Utama

Sebagai perusahaan penyedia jasa pembuatan iklan. Perusahaan ini sudah berkontribusi dalam pemasangan iklan di berbagai lokasi di kota-kota besar di Indonesia. Tidak hanya melakukan pemasangan iklan, PT. Expo Parawira Utama juga sering membantu pembuatan *showroom/exhibition booth* dalam acara-acara besar.

Salah satu misi yang dibangun oleh PT Expo Parawira Utama adalah membangun tim yang bertalenta, solid, inovatif, sederhana, dan kreatif. Namun kondisi saat ini tidak sesuai dengan misi tersebut, dimana terlihat pada Gambar 1.1 dibawah ini, terjadi penurunan produksi atau penjualan.



Gambar 1.1 Tingkat Produksi Mei 2018-2019

Sumber : Data Perusahaan PT. Expo Parawira Utama

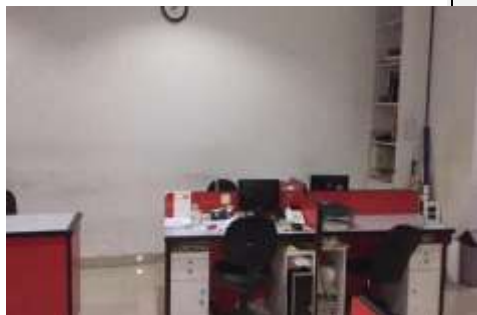
Dari grafik di atas, terlihat bahwa data hasil produksi pada bulan Mei 2018 - Mei 2019 mengalami penurunan. Pada bulan Mei jumlah reklame yang diproduksi sebesar 45 unit, Juni sebesar 57 unit, Juli sebesar 55 unit, Agustus sebesar 41 unit, September sebesar 44 unit, Oktober sebesar 50 unit, November sebesar 33 unit, Desember sebesar 30 unit, Januari sebesar 33 unit, Februari sebesar 25 unit, Maret sebesar 29 unit, April sebesar 32 unit dan Mei sebesar 26 unit.

Grafik diatas juga menunjukkan bahwa tingkat penurunan produksi terlihat sangat signifikan, dikarenakan tingkat produksi unit pada bulan November 2018 sampai bulan Mei 2019 hanya terjadi pada angka 25 sampai 33 unit. Hal ini tentunya jauh berbeda jika dibandingkan produksi pada bulan Mei 2018 - Oktober 2018 dimana angka tingkat produksi terendah 41 unit dan tertinggi 57 unit. Besarnya kenaikan atau penurunan tergantung pada banyaknya jumlah permintaan dari klien.

Dikarenakan adanya penurunan jumlah produksi diatas. Maka dari itu penelitian ini mencoba untuk mencari penyebab terjadinya penurunan hasil produksi dengan melakukan survei awal dengan cara melakukan observasi dan melakukan wawancara secara informal kepada karyawan di PT. Expo Pariwara Utama.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara dengan Ibu Vina selaku HRD PT. Expo Pariwara Utama bahwa perusahaan ini masih dihadapkan dengan kendala dan masalah menyangkut dapat disimpulkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, terdapat 3 faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yang rendah. Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, motivasi meningkatkan minat dan semangat karyawan di dalam bekerja dan dapat membuat pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan dan prestasi kerja karyawan juga akan lebih baik meningkat. Motivasi kerja karyawan berpengaruh pada lingkungan kerja di dalam perusahaan.

Bertambahnya beban pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Mengenai lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja jika dilihat dari faktor lingkungan fisik tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, seperti bahan baku pembuatan reklame ataupun kebutuhan peralatan untuk *desain* tergeletak di ruang kerja dan di jalan, seperti yang ditunjukkan gambar-gambar dibawah ini:





Gambar 1.2 Ruang Kerja PT Expo Pariwisata Utama

Sumber : Observasi Penulis

Selain itu, kurangnya pemberian motivasi kerja sehingga dapat menurunkan kedisiplinan kerja, dan tidak adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan contoh dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Dari hasil wawancara pada PT. Expo Pariwisata Utama ini, ditemukan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa tidak adil dengan pembagian beban kerja yang diberikan perusahaan dan merasa haknya atas kenaikan gaji serta kompensasi tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Kurangnya motivasi terhadap pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, tanpa adanya motivasi, karyawan akan lebih santai dan tidak terlalu serius dalam menyelesaikan tugas dari atasan. Dan dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa diperusahaan ini tidak pernah melakukan briefing, yang semestinya briefing sangat dibutuhkan sebelum karyawan memulai pekerjaan, briefing berguna untuk membangun semangat kerja dan juga bisa untuk menambah kekompakan antar karyawan.

Berdasarkan data gaji yang didapat dari perusahaan menunjukkan jumlah gaji yang didapat belum mencapai UMK Kota Bekasi, berikut data yang didapat :

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Tahun 2017 – 2019

Sumber : Data Perusahaan PT. Expo Pariwara Utama

No.	Bagian	Gaji
1.	Pajak Reklame	Rp 3.000.000 - 4.500.000
2.	Designer	Rp 3.500.000 - 3.800.000
3.	Finance	Rp 3.200.000 - 3.400.000
4.	Operasional	Rp 3.000.000
5.	Surveyor	Rp 3.200.000
6.	Accounting	Rp 3.400.000 - 3.500.000
7.	RAB dan Tax/ Accounting	Rp 4.500.000
8.	Staff Gudang	Rp 3.000.000
9.	Administrasi	Rp 3.500.000
10.	Produksi	Rp 3.200.000
11.	Driver	Rp 3.200.000

Data di atas menunjukkan ~~jumlah karyawan sesuai divisi masing-masing dan~~ jumlah gaji yang diterima oleh para karyawan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, UMK Kota Bekasi tahun 2019 sebesar Rp 4.229.756. Sedangkan gaji yang diterima oleh karyawan PT. Expo Pariwara Utama belum sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Maka dari itu, ~~peneliti~~ dapat ~~mengambil~~ diambil kesimpulan bahwa selain lingkungan kerja perusahaan dan motivasi yang kurang, kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap perjanjian awal yang dilakukan perusahaan yaitu adanya kenaikan gaji yang telah dijanjikan pada tahun 2018 lalu, namun janji tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Oleh karena berbagai sebab di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EXPO PARIWARA UTAMA”.

1.2 Formulasi masalah

- Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama?
- Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama?

- c. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama?
- d. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama?

1.3 Ruang lingkup

Untuk ruang lingkup ~~dalam penelitian ini akan meneliti penelitian, Penulis akan meneliti~~ seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Expo Pariwara Utama sebanyak 30 orang dan variabel yang akan diteliti adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

1.4 Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Expo Pariwara Utama.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pada kinerja karyawan PT. Expo Pariwara Utama.

1.5 Manfaat penelitian

- a. Bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan tambahan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya
- b. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak yang berminat terhadap bidang manajemen terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- c. Bagi Penulis
Menambah wawasan pengetahuan ~~penulis~~ mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama dalam melihat hubungan lingkungan kerja,

motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

d. Bagi Pihak lain

Dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen yang terkait.

1.6 *State of The Art*

No.	Peneliti	Judul Jurnal	Publikasi	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Rizqi Kurniadi, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.PD	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Kasus: Karyawan Unit Business Service PT Telkom Japati Bandung)	E-Proceeding Of Management : Vol.5, No.1	2018	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Sedangkan secara parsial dari hasil uji T dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi untuk variabel lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta	Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3 No. 1	2015	Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

					<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antarlingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
3.	Linawati	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang)</p>	<p>Jurnal Kinerja, Volume 18, No.1</p>	2014	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik secara serentak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara terpisah, variabel motivasi kerja intrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi kerja</p>

					ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja intrinsik tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
4.	Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 7 No. 2	2014	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi berupa gaji masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima.
5.	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1,	2016	Berdasarkan penelitian ini dilihat bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

					berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan akan meningkat.
6.	Rizkia Pramana Resti, Fetty Poerwita Sary	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cabang Digital Bank XYZ	Prosiding Sentrinov, Volume 3	2017	Hasil dari penelitian ini meyakinkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi lebih dalam lagi. Kompensasi yang dimaksud adalah segala jenis kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non finansial, karena terbukti keduanya memiliki pengaruh yang signifikan.
7.	Susiladewi dan Periyadi	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah	DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.11 No.2	2018	Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya. Artinya jika tingkat pengaruh motivasi dan disiplin yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga kinerjanya.
8.	Kwasi Dartey-Baah	<i>Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective</i>	<i>European Journal of Business and Management Vol 3, No.9</i>	2011	Penelitian ini secara kritis meneliti teori dua faktor Frederick Herzberg dan menilai penerapannya dan relevansinya dalam memahami faktor-faktor penting yang memotivasi pekerja Ghana. Teori dua faktor motivasi adalah menemukan kepuasan dan ketidakpuasan tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini adalah

					faktor intristik dan ekstristik. Motivasi intrinsik terdiri dari 3 faktor, prestasi pekerjaan, pengakuan, dan meningkatkan tanggung jawab. Motivasi ekstrinsik tersebut meliputi beban kerja, status (kedudukan), dan kondisi keamanan kerja.
9.	Pamela, A.O., & Oloko	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.</i>	<i>Journal of Human Resource Studies Vol. 5 No.2</i>	2015	Penelitian ini berusaha untuk menilai pengaruh motivasi terhadap pekerjaan para pekerja di Kenya Commercial Bank di Migori County. penelitian ini juga berfokus pada faktor-faktor yang menurunkan motivasi seperti keterlambatan promosi, tidak ada perkembangan karir yang jelas, beban yang tidak masuk akal, jam kerja yang panjang dan kurangnya penghargaan dari para manajer. Penelitian ini mengadopsi desain deskriptif karena melibatkan wawancara atau pemberian kuesioner kepada sampel individu. Disarankan bahwa manajer perlu memiliki skema motivasi yang komprehensif dalam semua aspek organisasi karena hal ini berbanding lurus dengan output karyawan.
10	Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh	<i>The Influence of Work Environment on JobPerformance: A Case Study of Engineering Company in</i>	<i>International Journal of Applied Engineering Research;</i>	2017	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sebuah perusahaan teknik diambil sebagai studi kasus dengan ukuran sampel

		<i>Jordan</i>	<i>Vol 12</i>		85 karyawan. Dimensi berbeda diperiksa dalam kaitannya dengan faktor lingkungan kerja, termasuk kebisingan; suhu; udara; cahaya dan warna; ruang dan kepuasan pengusaha. Disarankan bahwa pengusaha harus mengambil inisiatif untuk memotivasi karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Ketika karyawan termotivasi, kinerja pekerjaan mereka akan meningkat, dan mereka akan mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan pengusaha
11.	Rizky Ramadhan Syahril dan Titik Nurbiyati	Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	JURNAL RISET MANAJE MEN Vol. 3, No. 1,	2016	Dari hasil analisis dan pengujian diperoleh bahwa variabel Kompensasi ekstrinsik dan intrinsik baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Untuk itu perlu ada perhatian dari pihak perusahaan untuk memperhatikan terkait dengan program kompensasi baik yang berupa intrinsik maupun ekstrinsik. Untuk program kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kompensasi yang terdiri dari kompensasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung

					kompensasi yang terdiri dari kompensasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan.
12	Rizwan Munir, Muhammad Ehsan Lodhi, dkk.	<i>Impact of Rewards (Intrinsic and Extrinsic) on Employee Performance with Special Reference to Courier Companies of Faisalabad City</i>	<i>European Journal of Business and Management Vol.8 No. 25</i>	2016	Penelitian ini fokus pada dua jenis kompensasi, yakni intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi juga berperan untuk memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja bekerja mereka. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kuat dari kedua jenis kompensasi tersebut kepada kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terbukti kompensasi merupakan salah satu penentu dalam mengukur tingkatan kinerja karyawan..

Tabel 1.3 *State of the Art**Sumber: Penulis, 2019*

