

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, IKLIM KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.  
YADNYASESA SUKAWATI**

**Anak Agung Dewi Widya Sarawati, Ni Wayan Eka Mitariani,  
I Gede Yudhi Hendrawan**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
e-mail: [anakagungdewi84@gmail.com](mailto:anakagungdewi84@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Every company needs employees who will provide performance that exceeds the company's expectations. Performance can affect the ongoing activities of a company, the better the performance shown by employees, the more helpful it will be in company's development. In this case, it is necessary to have the role of the company in creating individual characteristics, a good work climate, and compensation in order to improve employee performance. This study aims to know the effect of individual characteristics, work climate, and compensation on employees performance at CV. Yadnyasesa Sukawati. The population in this study were all employees at CV. Yadnyasesa Sukawati, totaling 33 female employees. The sample size was determined using a saturated sample technique where all members of the population were sampled, namely 33 employees. The results of this study indicate that Individual Characteristics, Work Climate, and Compensation have a positive and significant effect on the decline on employee performance.*

*Keywords: Individual Characteristics, Work Climate, Compensation, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nawa, dkk., 2017).

Mewabahnya virus Corona, banyak perusahaan saat ini mengalami perubahan dramatis dalam usaha untuk mempertahankan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan saat pandemi Covid-19 berbeda dengan sebelum adanya pandemi. Pada tanggal 12 Februari 2020, WHO (*World Health Organization*) resmi menetapkan

penyakit novel coronavirus pada manusia ini dengan sebutan *Corona Disease* (Covid-19). Sejak saat itu, berbagai upaya penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya sektor kesehatan melainkan sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Salah satu perusahaan industri CV. Yadnyasesa

Sukawati turut mengalami dampak guncangan dalam sumber daya manusia. CV. Yadnyasesa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi dan distribusi bahan bangunan dengan spesialisasinya di bidang batu batako. CV. Yadnyasesa Sukawati merupakan perusahaan batu batako yang terletak di desa Batuyang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar.

**Tabel 1.**

**Persentase Volume Produksi Batu Batako CV Yadnyasesa Tahun 2021**

No	BULAN	TARGET	JUMLAH PRODUKSI	PERSENTASE PRODUKSI
1	JANUARI	50,000	52,511	105%
2	FEBRUARI	50,000	55,267	110%
3	MARET	50,000	53,825	107%
4	APRIL	50,000	52,188	104%
5	MEI	50,000	52,434	104%
6	JUNI	50,000	48,071	96%
7	JULI	50,000	49,064	98%
8	AGUSTUS	50,000	48,993	98%
9	SEPTEMBER	50,000	42,513	85%
10	OKTOBER	50,000	47,000	94%
11	NOVEMBER	50,000	47,786	95%
12	DESEMBER	50,000	46,027	92%
	TOTAL RATA-RATA			99%

*Sumber: Data Primer CV. Yadnyasesa Sukawati 2022*

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan volume produksi batu batako pada CV. Yadnyasesa Sukawati tahun 2021. Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 di atas, pada bulan Januari-Desember 2021 yang melebihi target produksi hanya pada bulan Januari-Mei, sedangkan pada bulan Juni-Desember belum ada satupun yang memenuhi target produksi. Penurunan produksi dapat mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati. Rendahnya kinerja karyawan berimbas pada kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan

atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi peningkatan kinerja, beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya karakteristik individu, iklim kerja dan kompensasi. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar

menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu Rahman (2013:77).

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah faktor-faktor yang ada disekitarnya, salah satunya adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa aman bagi karyawan yang berhubungan langsung dengan lingkungan mereka bekerja. Stringer (2013:130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2015:253) menyatakan sistem kompensasi yang baik adalah

sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh dan mempekerjakan orang yang memiliki sikap dan perilaku positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya.

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui pengaruh dari karakteristik individu, iklim kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian variabel diatas penulis menganggap karakteristik individu, iklim kerja, dan kompensasi menjadi permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, maka penulis ingin melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yadnyasesa Sukawati”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Goal*

#### *Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### 2. *Kinerja*

#### *Karyawan*

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

organisasi. Pines (2005:82) menyatakan iklim kerja dalam organisasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- Psikologikal
- Struktural
- Sosial
- Birokratik

### 5. Kompensasi

- Ketepatan penyelesaian tugas
- Kesesuaian jam kerja
- Tingkat kehadiran
- Kerjasama antar karyawan

### 3. Karakteristik Individu

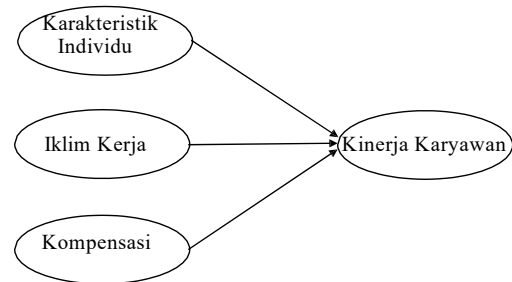
Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan mempengaruhi kinerja individu (Rahman, 2013:77). Subyantoro (2014:11) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

- Kemampuan
- Nilai
- Sikap
- Minat

### 4. Iklim Kerja

Wirawan (2007:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan berlangsung, dialami oleh anggota, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota

## HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE

### PENELITIAN

Yadnyasesa Sukawati yang berlatar di Jalan Drupadi, Desa Batuyang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, iklim kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Yadnyasesa Sukawati yang berjumlah 33 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
Konstanta	-1,488	1,038			-1,106	0,278
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,680	0,133	0,606		5,125	0,000
Iklim Kerja (X <sub>2</sub> )	0,261	0,118	0,264		2,203	0,036
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,143	0,068	0,156		2,100	0,045
R	= 0,951					
R Square	= 0,904					
Adjusted R Square	= 0,894					
F Statistic	= 90,885					
Sig. F	= 0,000					
Y	= -1,148 + 0,680 X <sub>1</sub> + 0,261 X <sub>2</sub> + 0,143 X <sub>3</sub>					

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,488 + 0,680 X_1 + 0,261 X_2 + 0,143 X_3$$

Dari hasil uji regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta bernilai negatif sebesar -1,488 maka dapat diartikan apabila tidak ada perhatian terhadap karakteristik individu, iklim kerja, dan kompensasi maka kinerja karyawan adakah sebesar rata-rata -1,488.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam semua model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014:257). Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,885 dengan nilai  $F_{sig}$   $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa Karakteristik Individu, Iklim Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan Karakteristik Individu, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diketahui nilai korelasi R sebesar 0,951 sehingga dapat diartikan terdapat hubungan yang sangat kuat antara Karakteristik Individu, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karena nilai 0,951 berada diantara 0,800 – 1,000. Artinya apabila Karakteristik Individu, Iklim Kerja, dan Kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara Karakteristik Individu, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) adalah 0,894, dapat diartikan besarnya kontribusi antara Karakteristik Individu, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,4% sedangkan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel Karakteristik Individu melalui nilai koefisien regresi  $b_1X_1$  sesuai dengan hasil analisis pada Tabel 2 yang bernilai positif sebesar 0,680 dan nilai Sig. pada  $t_{hitung}$  ( $X_1$ ) = 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel Iklim Kerja melalui nilai koefisien regresi  $b_2X_2$  sesuai dengan hasil analisis pada Tabel 2 yang bernilai positif sebesar 0,261 dan nilai Sig. pada  $t_{hitung}$  ( $X_2$ ) = 0,036 lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga

secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5% H<sub>1</sub> diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Variabel Kompensasi melalui nilai koefisien regresi b<sub>3X3</sub> sesuai dengan hasil analisis pada Tabel 5.12 yang bernilai positif sebesar 0,143 dan nilai Sig. pada thitung (X<sub>3</sub>) = 0,045 lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5% H<sub>1</sub> diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati, artinya meningkatnya karakteristik individu, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karakteristik Individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lain. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, para manajer perusahaan akan dapat

menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Adanya keragaman dari setiap karyawan baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik nilai dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rusmana, dkk. (2020),

Saraswati, dkk. (2019), dan Verawati, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati, artinya meningkatnya iklim kerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Iklim kerja merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap peningkatan iklim kerja akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan dalam



melaksanakan pekerjaannya. Kondisi iklim kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan iklim kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan menyenangkan atau tidaknya iklim kerja sangat menentukan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Iklim kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena semakin kondusifnya iklim kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2019) dan Verawati, dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3) Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati, artinya meningkatnya kompensasi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Tingkat pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan

mendapatkan hasil yang baik yang tentunya akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paramatadewi (2017), Salain, dkk. (2022), dan Liana, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada CV. Yadnyasesa Sukawati, ini berarti bahwa semakin meningkatnya karakteristik individu maka kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati juga akan meningkat.
- 2) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada CV. Yadnyasesa Sukawati, ini berarti bahwa semakin meningkatnya iklim kerja maka kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati juga akan meningkat.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada CV. Yadnyasesa Sukawati, ini berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi maka kinerja karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati juga akan meningkat.

## Saran

Berdasarkan deskripsi data serta simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian maka, dapat disampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan karakteristik individu, iklim kerja, dan kompensasi terhadap karyawan pada CV. Yadnyasesa Sukawati Kabupaten sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap karakteristik individu diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah minat karyawan dalam bekerja, saran yang diberikan adalah dengan cara mengetahui dan memahami karakteristik setiap karyawan, salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dan minat dan bakat karyawan dan antara pekerjaan dengan keahlian karyawan. Disamping itu juga harus diperhatikan mengenai kondisi kejiwaan para karyawan, dalam hal ini pihak perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dengan cara mengantisipasi terjadinya suatu kejenuhan dalam lingkungan dan suasana kerja. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya kejenuhan dalam bekerja, salah satunya adalah dengan diadakannya suatu rekreasi bersama, dengan begitu para para karyawan dapat melepaskan segala kepenatan dan kejenuhan dalam bekerja.2)

Berdasarkan persepsi karyawan terhadap iklim kerja diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah beban kerja dan kenyamanan lingkungan kerja, saran yang diberikan adalah beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti

pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik. Sedangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan saran yang diberikan adalah dengan menerapkan aturan ketat terkait kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih tidak hanya enak untuk dipandang, tetapi juga bisa meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan tidak akan merasa sumpek karena tumpukan sampah atau bau menyengat, sehingga mereka bisa lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya. Memberi dukungan untuk karyawan dan membangun komunikasi dengan karyawan. Dalam perusahaan, komunikasi adalah hal terpenting dan utama, cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komunikasi yang baik adalah dengan mengajak ngobrol santai para karyawan, menghargai kerja keras para karyawan, dan menanyakan kesulitan karyawan dalam bekerja. Hal ini akan membuat para karyawan merasa dihargai dan dekat dengan atasannya. Saran lain yang diberikan adalah dengan memberikan fasilitas pendukung yang lengkap. Dalam hal ini cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, seperti, fasilitas internet untuk berkomunikasi dengan pelanggan, kendaraan



yang memadai, komputer untuk pencatatan keuangan yang efektif, dan lain sebagainya. dengan fasilitas pendukung yang lengkap, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah dan cepat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah tunjangan, saran yang diberikan adalah perusahaan agar menyamaratakan penerimaan tunjangan kepada para karyawannya. Bagi karyawan tunjangan yang mereka peroleh dapat meningkatkan penghasilan di luar gaji, yang membuat motivasi kerja semakin tinggi, serta memiliki rasa dihargai. Tidak hanya bagi karyawan, manfaat pemberian tunjangan juga dirasakan oleh perusahaan yaitu meningkatkan kualitas kinerja, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Jenny, N., L., P., Budi, M., Verawati, Y. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Seminar Nasional INOBALI 2019: Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*.
- Mangkunegara, Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: Remaja Rosdakarya.
- Nawa, F., & Sesilya, K. 2017. Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Agora*, Vol.5, No.3 (hlm 245).
- Paramitadewi, F., K. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol. 6, No. 6.
- Purwati, N., L., P., Dwi, A., & Saraswati, N., P., A. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. *Seminar Nasional INOBALI 201: Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*.
- Rahayu, P., T. & Liana, L. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Phapros, Tbk Kota Lama Semarang. *Al Tijarah*, Vol. 6, No. 3 (hlm 1-9).
- Rahman, A. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 1, No. 2 (hlm 77-86).
- Rahsel, Y., & Magister, J. M. 2016. Pengaruh Iklim Kerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada

- Bagian Administrasi Umum UPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, Vol.2, No.1 (hlm 105-117).
- Sastrohadiwiryono, S. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Setiawan, Ferry, Dewi, & Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugerah. Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stringer, R. 2004. *Leadership and Organizational Climate: The Clouder Chamber Effect Uppet Sandle River*. NJ Prentice Hall.
- Subyantoro, Arief. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk pennisitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmaningsih, P., N., Suryantari, N., & Salain, P., P. 2022. Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali. *Jurnal Emas*, Vol 3, No. 4.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.