

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWA MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN PT PGAS SOLUTION JAKARTA)**

Fathihari Afkha Sirait.¹ & Agung Budiarmo²

E-mail: Fathiari63@gmail.com

ABSTRACT

One of the most important resources of a company is human resources or the employees and every company needs to think the way to improve the performance of employees they have in order to drive the company's progress. One of the key to improve employee performance is by maintaining employee motivation. There are many factors that can increase work motivation and employee performance such as compensation factors and work environment conditions.

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance through work motivation on employees of PT PGAS Solution Jakarta. The type this research is using explanatory research. Sampling is using non-probability sampling techniques with saturated sampling approach of 80 respondents. The data were collected by some techniques such as questionnaires, interviews, and literature study. Data analysis method is using regression analysis with the help of IBM SPSS version 24.0 and Sobel test analysis.

The results showed that there was an effect of compensation on work motivation, there was an effect of compensation on employee performance, there was an influence of work environment on work motivation, there was an influence of work environment on employee performance, there was an effect of work motivation on employee performance. There is an effect of compensation and work environment on work motivation. Based on the sobel test results, there is the effect of compensation on employee performance through work motivation and work environment on employee performance through work motivation. Based on the results of the mediation test, work motivation is a partial intervening variable in mediating the effect of compensation on employee performance and work motivation is a partial intervening variable in mediating the effect of the work environment on employee performance.

The advice given to PT PGAS Solution is to improve the provision of compensation, such as considering employee input regarding the principal salary policy and leave procedures. Improve the work environment by improving work facilities, making regulations that regulate noise at work, increasing the level of security and carrying out activities to strengthen relationships between employees, and increase employee morale.

Keywords: Compensation, Working Environment, Work motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Salah satu sumber daya terpenting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sehingga setiap perusahaan perlu memikirkan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Salah satu kunci agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mempertahankan motivasi kerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti faktor pemberian kompensasi dan keadaan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT PGAS Solution Jakarta. Tipe penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program IBM SPSS versi 24.0 serta analisis Sobel test.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji sobel, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji mediasi, motivasi kerja merupakan variabel intervening parsial dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja merupakan variabel intervening parsial dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran yang diberikan kepada PT PGAS Solution yaitu memperbaiki pemberian kompensasi seperti mempertimbangkan masukan karyawan mengenai kebijakan besaran gaji pokok dan kebijakan prosedur cuti. Meningkatkan lingkungan kerja dengan meningkatkan fasilitas-fasilitas kerja, membuat peraturan yang mengatur kebisingan saat bekerja, meningkatkan tingkat keamanan serta melaksanakan kegiatan untuk mempererat hubungan antar karyawan, dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman yang begitu pesat, perusahaan dituntut untuk dapat memiliki kinerja yang baik dengan mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan dan inovasi yang baru, salah satu yang terpenting adalah memiliki keunggulan didalam sumber daya manusianya. PT PGAS Solution merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri yaitu melalui pekerjaan-pekerjaan konstruksi membangun jaringan pipa gas untuk memperluas pemanfaatan energi gas bumi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi perusahaan, perusahaan terus mencoba untuk dapat meningkatkan kualitas para karyawannya, seperti yang disampaikan oleh Siagian (2003) Selain membutuhkan alat alat fisik yang canggih dan modern, modal yang cukup dan bahan baku yang banyak, perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sebagai pelaksananya karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya alam ataupun teknologi. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Stephen P. Robbins (2003) menyatakan motivasi mampu memengaruhi kinerja karyawan ,karena apabila karyawan termotivasi dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sutrisno (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan dimana Faktor ekstern yaitu kompensasi yang memadai dan kondisi lingkungan kerja. Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sunyoto (2012) menyatakan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan PT PGAS Solution Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan PT PGAS Solution Jakarta?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta?
5. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta?
6. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta
7. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PGAS Solution Jakarta?

8. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PGAS Solution Jakarta?

Kerangka Teori

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Handoko (2001) adalah suatu tenaga satau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) Kinerja adalah suatu usaha yang meliputi sikap dan mental untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia sebanyak mungkin.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2009). Berdasarkan kerangka teori yang telah dibebankan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan PT PGAS Solution Jakarta
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan PT PGAS Solution Jakarta Diduga terdapat pengaruh antara harga terhadap loyalitas pelanggan
3. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta

6. Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta
7. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PGAS Solution Jakarta.
8. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PGAS Solution Jakarta.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2006) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan hubungan variabel-variabel penelitian kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PGAS Solution Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 80 responden.

Pembahasan

kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kompensasi dinilai baik ketika kebijakan perusahaan akan kompensasi materiil (gaji pokok, insentif/bonus, tunjangan, maupun upah) serta kompensasi non materiil (pujian dan cuti) dinilai layak sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan karyawan. Lingkungan kerja dinilai baik apabila perusahaan mampu menyediakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja dengan sebaik-baiknya, seperti fasilitas kerja yang berkualitas, suhu udara, pencahayaan, kebisingan, keamanan, maupun hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan atasan. Sedangkan motivasi kerja dinilai baik apabila karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal.

kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja tergolong kuat dan bernilai positif. Artinya, pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi karyawan dalam bekerja. Notoatmodjo (2003) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik PT PGAS Solution Jakarta memberikan kompensasi kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi diberikan secara tepat dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Mathis dan Jackson (2006) juga berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Andriana (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan mampu menjelaskan variabel motivasi kerja. Selain itu, pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tergolong kuat. Artinya, lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi kerja karyawan.. Hasil analisis ini didukung pernyataan yang disampaikan Sunyoto (2012) bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan semakin baik dan nyaman lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja. Sehingga perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik bagi karyawannya karena hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Sutrisno (2009) juga menyatakan faktor yang memengaruhi motivasi adalah faktor ekstern yaitu kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Prawirosentono (1999) bahwa kinerja seorang karyawan akan baik jika adanya kompensasi yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan telah mampu membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Karyawan cenderung akan bekerja secara maksimal apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan dengan kata lain, kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta akan semakin baik jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan layak dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama (2016) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan nyamannya lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan Mangkunegara (2009) yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada PT PGAS Solution Jakarta mampu membuat kinerja karyawan semakin baik. Karyawan cenderung akan bekerja secara maksimal apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dengan kata lain, kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta akan semakin baik jika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roelofsen (2002) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu

menjelaskan variabel kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh antar variabel ini tergolong sangat kuat serta bernilai positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut didukung pernyataan yang disampaikan Simamora dalam mangkunegara (2009) bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan Menurut Robbins (2003) motivasi memengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan termotivasi dalam bekerja maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zameer (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki keterikatan yang kuat dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2009) yaitu faktor-faktor yang memengaruhi motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan dimana faktor ekstern yaitu besarnya kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tergolong kuat dan positif. Jadi, jika semakin baik pemberian kompensasi dan keadaan lingkungan kerja, maka tingkat motivasi kerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT PGAS Solution Jakarta serta keadaan lingkungan kerja yang diberikan untuk karyawan telah membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja, maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Kemudian diketahui pengaruh kompensasi akan lebih besar jika memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu dengan melewati motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lalu Berdasarkan hasil uji mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja, maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Kemudian diketahui pengaruh lingkungan kerja akan lebih besar jika memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu dengan melewati motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 55,6%. Variabel kompensasi berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja tergolong kuat.
2. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 45,2%. Variabel lingkungan kerja juga berada pada baik. Selain itu, pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tergolong kuat.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution dan menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 72,6%. Variabel motivasi kerja berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kinerja tergolong sangat kuat.
4. Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58,4%. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.
5. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 50,9%. Selain itu, pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.
6. Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta dan menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja, maka tingkat motivasi kerja juga akan meningkat. Berdasarkan uji regresi, kompensasi lebih dominan daripada lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja.
7. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja, maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh kompensasi akan lebih besar apabila melewati motivasi kerja terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PGAS Solution Jakarta sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja, maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh lingkungan kerja akan lebih besar apabila melewati motivasi kerja terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

1. Pada variabel kompensasi saran yang diberikan peneliti kepada PT PGAS Solution Jakarta yaitu perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan di dalam pemberian gaji pokok karyawan, dimana responden menginginkan kenaikan gaji pokok agar lebih disesuaikan dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kemudian saran yang diberikan peneliti berikutnya yaitu perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan di dalam memperbaiki prosedur kebijakan cuti yaitu perlunya aturan yang mengatur jangka waktu atasan dalam memberikan persetujuan pengajuan cuti.
2. Pada variabel lingkungan kerja saran yang diberikan peneliti kepada PT PGAS Solution Jakarta yaitu perusahaan perlu meningkatkan dan menambah fasilitas-fasilitas yang disediakan bagi karyawan. Perusahaan harus mengurangi kebisingan pada ruang kerja. Saran berikutnya yaitu perusahaan perlu meningkatkan lagi keamanan didalam perusahaan. Dan yang terakhir perusahaan perlu menguatkan lagi hubungan antar karyawan, dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mengakrabkan antar karyawan.
3. Pada variabel motivasi kerja saran yang diberikan peneliti kepada PT PGAS Solution Jakarta yaitu perusahaan perlu meningkatkan keinginan karyawan untuk mengembangkan potensi diri, sebaiknya perusahaan lebih sering mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan pengembangan diri yang lebih menarik dan tidak monoton sehingga keinginan karyawan untuk mengikuti kegiatan yang dapat mengembangkan potensi diri akan lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Handoko,T.Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Andriana, Vina. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal. eprints.ums.ac.id

- Hamidah, Nayati. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44 No.1.
- Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa. 2016. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv. Cahaya citrasurya indoprima. *Jurnal AGORA*, Vol. 4, No. 2.
- Roelofsen Paul. 2000. The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, Vol. 1 Iss 3 pp. 247 – 264.
- Zameer, Hashim. Shehzad Ali. Waqar Nisar. Muhammad Amir. “The Impact Of The Motivation On The Employee’s Performance In Beverage Industry Of Pakistan. *International Journal Of Academic Research in Accounting*”, Finance and Management Sciences. Vol 4. No 1. Jan 2014, Pp 239-298.