

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO DAZZLE DI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**GITA MARETLIN ANIS MALISAN**

**11190673**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO DAZZLE DI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:  
**GITA MARETLIN ANIS MALISAN**

**11190673**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal **16 AUG 2023**

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. Dr. Heru Kristanto, M.T

(Ketua Tim)

: 

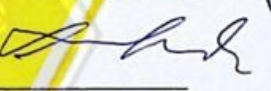
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Penguji)

: 

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing)

: 

Yogyakarta, **18 AUG 2023**

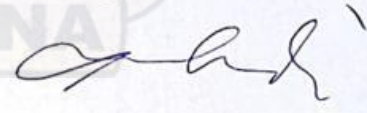
**Disahkan Oleh:**

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Permmas Pangeran, Msi



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO DAZZLE DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Maret 2023



**Gita Maretlin Anis Malisan/ 11190673**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Maretlin Anis Malisan  
NIM : 11190673  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO DAZZLE DI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta  
Pada Tanggal : 16 Agustus 2023  
Yang menyatakan



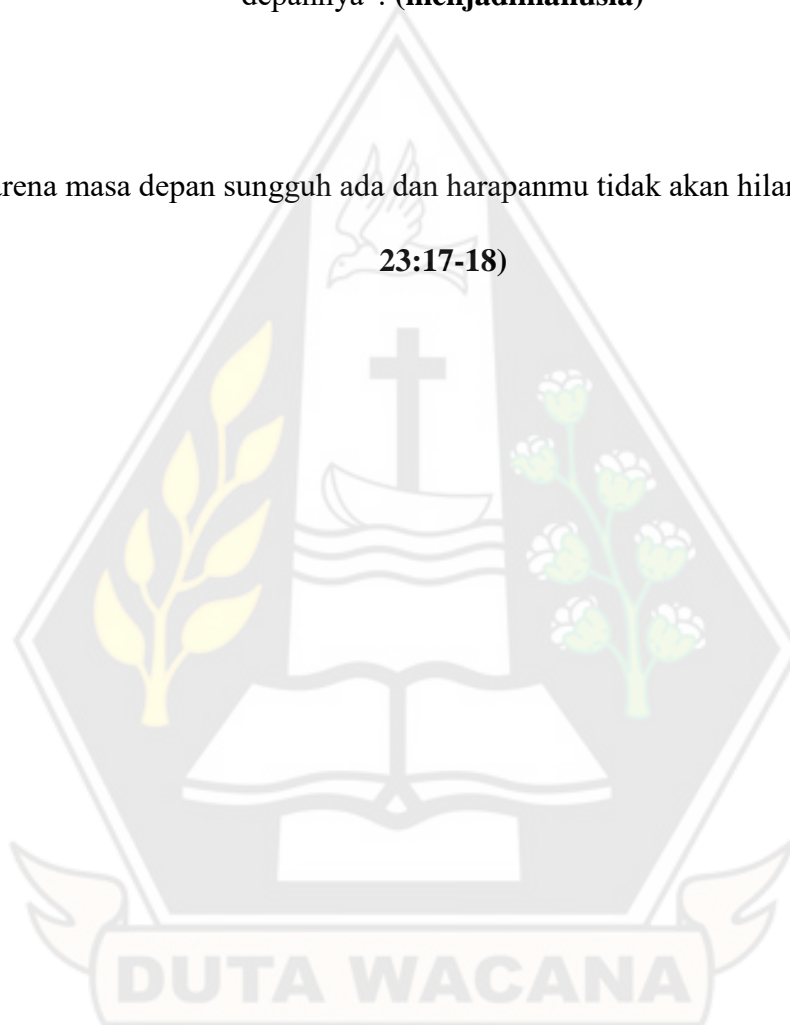
(Gita Maretlin Anis Malisan)  
NIM.11190673

## HALAMAN MOTTO

“Skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai”.

“Aku percaya bahwa yang kukerjakan ini akan bermakna bagi diriku ke depannya”. (**menjadimania**)

“Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang” (**Amsal 23:17-18**)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus yang senantiasa selalu menuntun, memberkati, dan menyertai penulis dalam menempuh pendidikan.
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan untuk penulis dalam segala hal dari awal menempuh pendidikan hingga proses pengerjaan tugas akhir (skripsi) ini selesai.
3. Saudara saya (Boni dan Reno) yang selalu menghibur dan menyemangati saya dalam mengerjakan tugas akhir (skripsi) ini.
4. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing dan memberi saran dalam penulisan tugas akhir (skripsi) ini.
5. Bapak/ Ibu dosen dan staff Prodi Manajemen yang telah membantu selama menuntut pendidikan.
6. Sahabat tongkrongan saya Wida, Aldiks, dan Bryan yang selalu membantu dan menghibur peneliti dalam pengerjaan skripsi.
7. Sahabat sedari mahasiswa baru Agnes, Maria, dan Indri yang sudah sedari awal susah senang bersama hingga selesainya pengerjaan skripsi.
8. Kekasih saya yang selalu memberikan semangat dan menjadi support system dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat saya yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan lagi satu persatu.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dazzle Di Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Penulisan tugas akhir (skripsi) ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pada pengerjaan tugas akhir (skripsi) ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap ini sangatlah sulit bagi saya menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP selaku deka Fakultas Bisnis.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya selama tugas akhir (skripsi) ini.
3. Bapak Dr. Singih Santoso, MM selaku dosen wali dari awal kuliah sampai akhir kuliah.
4. Seluruh karyawan pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah berkontribusi dalam pengisian kuesioner.

Yogyakarta, 31 Maret 2023



Gita Maretlin Anis Malisan

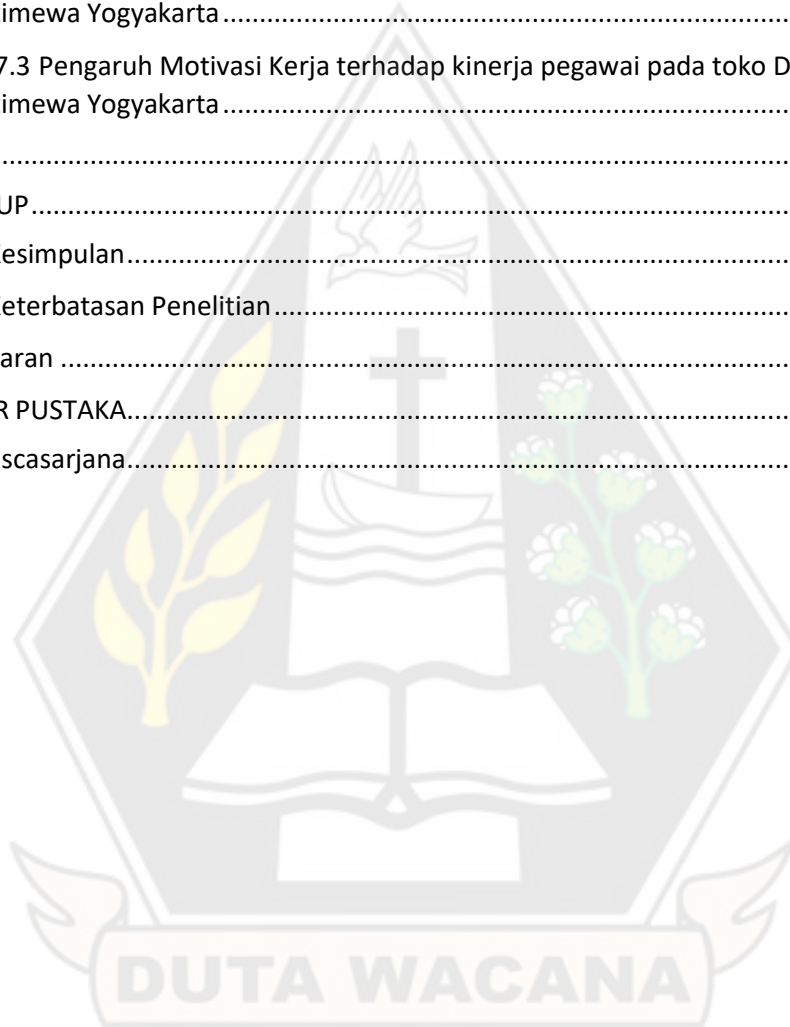


## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian.....	6
2.1 Lingkungan Kerja.....	8
2.1.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2 Indikator lingkungan kerja.....	11
2.2 Kompensasi .....	12
2.2.3 Indikator Kompensasi.....	15
2.3 Motivasi kerja.....	15
2.3.2 Indikator motivasi kerja .....	17
2.4 Kinerja .....	17
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	18
2.4.2 Indikator-indikator kinerja karyawan.....	19
2.5 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 2.1.....	20
2.6 Model Penelitian .....	22
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	22
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	22

2.7.1 Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	22
2.7.2 Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan .....	23
2.7.3 Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .....	23
2.8 Hipotesis.....	24
BAB III .....	25
METODE PENELITIAN .....	25
3.1 Sumber Data.....	25
3.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	26
3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	26
3.4 Cara Pengumpulan data/ Pengukuran Variabel .....	26
3.5 Desain Penelitian.....	28
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	29
3.7 Model Statistis dan Uji Hipotesis.....	29
3.7.1 Uji Validitas .....	29
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	30
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.7.4 Uji Hipotesis .....	32
3.7.4.1 Uji F (Simultan).....	32
3.7.4.2 Uji t (Parsial).....	32
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
BAB IV.....	35
4.1 Sejarah Toko Dazzle Di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	35
4.2 Visi dan Misi Toko Dazzle Di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	36
4.3 Struktur Organisasi.....	36
4.4 Uji Karakteristik Responden .....	38
4.4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
4.4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan (Gaji) .....	40
4.4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.5 Teknik Pengujian Instrumen.....	41
4.5.1 Uji Validitas .....	41
4.5.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.6 Uji Hipotesis .....	45

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (uji $R^2$ ) .....	47
4.6.3 Uji F (Simultan).....	48
4.6.4 Uji t.....	48
4.7 Pembahasan Penelitian.....	50
4.7.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	50
4.7.2 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	51
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	52
BAB V.....	53
PENUTUP.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	53
5.3 Saran .....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	54
Pascasarjana.....	60



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.5 Desain Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Usia .....	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.3 Lama Bekerja .....	38
Tabel 4.4 Pendapatan Gaji .....	39
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir .....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	46
Tabel 4.13 Uji F (Simultan) .....	47
Tabel 4.14 Uji T .....	47



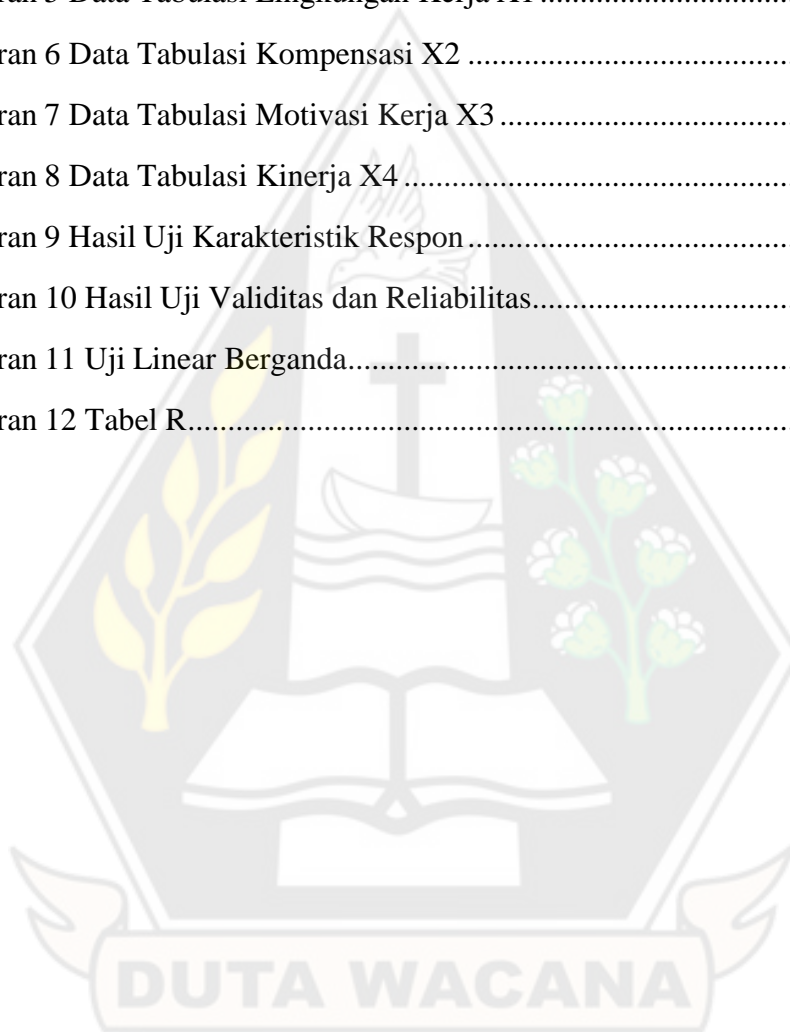
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	36



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner.....	57
Lampiran 2 Surat Penelitian.....	63
Lampiran 3 Surat Hasil Penelitian.....	64
Lampiran 4 Data Responden.....	65
Lampiran 5 Data Tabulasi Lingkungan Kerja X1.....	69
Lampiran 6 Data Tabulasi Kompensasi X2.....	72
Lampiran 7 Data Tabulasi Motivasi Kerja X3.....	75
Lampiran 8 Data Tabulasi Kinerja X4.....	78
Lampiran 9 Hasil Uji Karakteristik Respon.....	81
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 11 Uji Linear Berganda.....	89
Lampiran 12 Tabel R.....	91



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA TOKO DAZZLE DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Gita Maretlin Anis Malisan**

**11190673**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

[gita.malisan@students.ukdw.ac.id](mailto:gita.malisan@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dazzle merupakan toko retail yang saat ini menjual aksesoris dan perlengkapan rumah tangga. Populasi pada penelitian berjumlah 100 orang yang merupakan seluruh karyawan Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta. Random Sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, di mana kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang telah diuji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi  $R^2$  dengan menggunakan program SPSS-25.0. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

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

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, AND  
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT DAZZLE STORES IN THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

**Gita Maretlin Anis Malisan**

**11190673**

*Management Study Program, Faculty of Business*

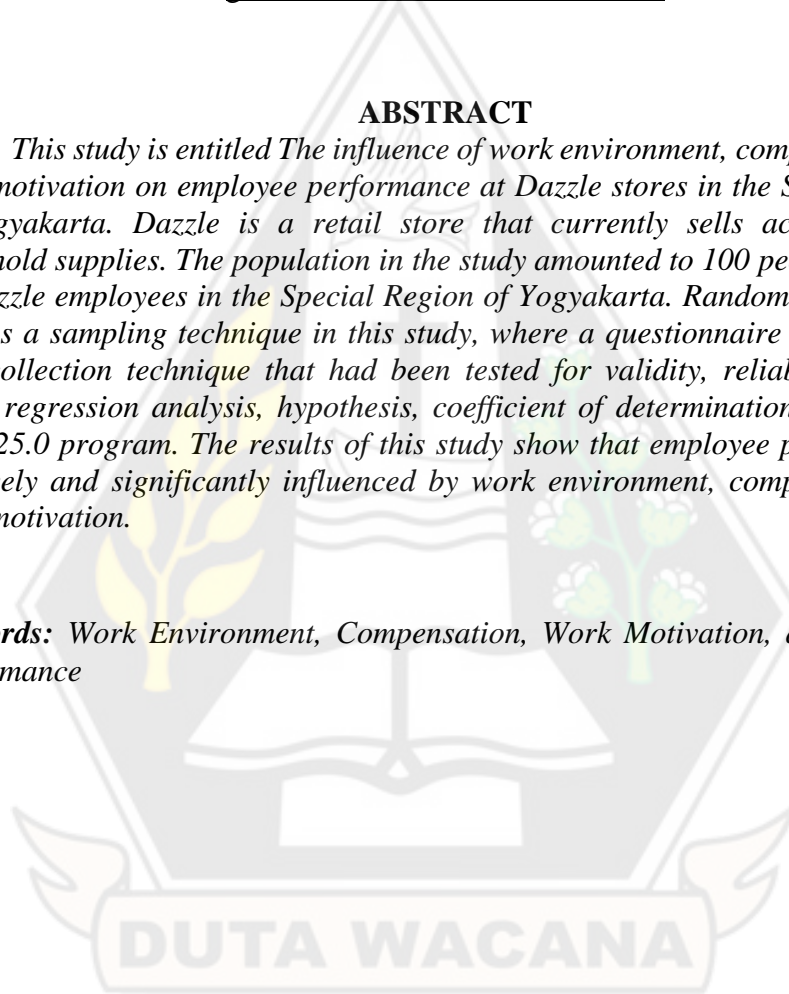
*Duta Wacana Christian University*

[gita.malisan@students.ukdw.ac.id](mailto:gita.malisan@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study is entitled *The influence of work environment, compensation, and work motivation on employee performance at Dazzle stores in the Special Region of Yogyakarta*. Dazzle is a retail store that currently sells accessories and household supplies. The population in the study amounted to 100 people who were all Dazzle employees in the Special Region of Yogyakarta. Random sampling was used as a sampling technique in this study, where a questionnaire was used as a data collection technique that had been tested for validity, reliability, multiple linear regression analysis, hypothesis, coefficient of determination  $R^2$  using the SPSS-25.0 program. The results of this study show that employee performance is positively and significantly influenced by work environment, compensation, and work motivation.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Work Motivation, and Employee Performance*





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, baik perusahaan retail, manufaktur maupun perusahaan penyedia jasa/layanan, memerlukan sumber daya yang mahir terutama sumber daya manusia. Standar sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang profesional, terampil, serta sanggup mendukung organisasi untuk mencapai sasaran atau tujuannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki keahlian dan kinerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugasnya. Sehingga, efektifitas dan efisiensi kerja tidak lagi diakui sebagai satu-satunya hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi melihat nilai karyawan sebagai suatu hal yang sama pentingnya karena hasil nyata yang diberikan karyawan kepada perusahaan adalah elemen pokok dalam perusahaan. Persaingan yang ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci penentu kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga mereka selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan akan meningkat jika faktor-faktor yang berpengaruh sudah baik, faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja (Pudjiati & Yusuf, 2021).

Lingkungan kerja menurut Rivai (2014), peneliti mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja ialah lingkungan di mana karyawan melakukan dan melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan berbagai atmosfer. Agar berhasil,

perusahaan harus merancang lingkungan kerja mereka sedemikian rupa sehingga kontribusi karyawan yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang memuaskan. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam proses kerjanya. Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan suatu tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

Kompensasi menurut Siagian dalam Kelvin & Mauli (2020) kompensasi merupakan pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat bersifat intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Kompensasi intrinsik antara lain berupa pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu pekerjaan atau berhasil mencapai beberapa tujuan kinerja. Sementara kompensasi eksternal bersifat terukur, memiliki imbalan dalam bentuk moneter dan non moneter. Kompensasi dapat dikelompokkan bersifat langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok (upah, gaji), dan gaji variabel (bonus, insentif, kepemilikan saham). Kompensasi tidak langsung atau tunjangan berupa asuransi kesehatan, libur pengganti, dan dana pensiun.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keingan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena

setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi timbul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan ini merupakan hal yang menyangkut kebutuhan, oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan ialah memberikan dorongan motivasi yang positif seperti melakukan pelatihan, bimbingan, dan menghargai hasil karyanya dengan memberikan penghargaan, bonus, kenaikan gaji, pangkat atau golongan.

Dazzle merupakan toko retail yang awalnya hanya menjual aksesoris seperti pelindung gawai, baterai, dan pengisi daya untuk gawai yang berdiri sejak tahun 2002. Kemudian pada tahun 2017 Dazzle melakukan riset terhadap potensi media sosial sebagai promosi atas masukan dari pelanggan sehingga Dazzle memutuskan untuk membuat akun di media sosial dengan nama promodazzle sebagai katalog promosi. Strategi pemilihan promosi ini sukses besar didukung perbaikan dari sisi produk, layanan, hingga SDM sehingga Dazzle bisa bertransformasi menjadi toko offline yang melakukan promosi secara digital melalui media sosial. Seiring perkembangan zaman Dazzle menjadi lebih luas dan memiliki berbagai produk yang lengkap. Kemudian Dazzle memiliki lima cabang yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yakni Super Dazzle Gejayan, Super Dazzle Jalan Kaliurang, Dazzle Affandi, Dazzle Godean, dan Dazzle Imogiri. Permasalahan yang terjadi di Dazzle menyangkut lingkungan kerja yaitu tempat kerja yang sekarang sudah menjadi sesak atau sempit karena terjadi penumpukan barang, sehingga karyawan kurang leluasa untuk bergerak yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada

motivasi kerja karyawan Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta, terlihat bahwa sekarang karyawan kurang bersemangat dalam bekerja karena kurangnya dorongan atau apresiasi atas hasil kerja mereka. Permasalahan yang terjadi menyangkut kompensasi ialah kinerja karyawan yang sekarang semakin kurang bersemangat karena kurangnya bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga karyawan merasa kurang bersemangat lebih dalam bekerja. Salah satu yang bisa dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai ialah dengan memberikan bonus atau kompensasi kepada karyawan.

Setiap organisasi mempunyai arah dan tujuan yang ingin dicapai sehingga diperlukan karyawan yang menjadi penggerak roda organisasi tersebut. Jika dalam organisasi tersebut karyawan merasakan kurangnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO DAZZLE DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta?
- b. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta?
- c. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di daerah istimewa Yogyakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Praktis / Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahasan refleksi dan pemberi informasi terhadap perusahaan untuk mengambil keputusan atau kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bisa diharapkan untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dorongan untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1).

**c. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan dipergunakan sebagai bahan pustaka bagi jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

**1.5 Batasan Penelitian**

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**a. Lokasi penelitian :**

- i) Jl. Gejayan CT X No.8, Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- ii) Jl. Kaliurang No. KM. 30, Manggung, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- iii) Jl. Affandi No.8 Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- iv) Jl. Godean No. KM 9, Area Sawah, Sidoagung, Kec. Godean, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- v) Jl. Imogiri Tim. No. KM 7, Grojogan, Wirokerten, Bantul, Kabupatem Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

**b. Responden Penelitian :** Karyawan Dazzle di Daerah istimewa Yogyakarta

**c. Jumlah responden :** 100 responden

**d. Waktu penelitian :** 30 Maret-13April 2022

e. Variabel yang diteliti :

i) Variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2),  
Motivasi Kerja (X3).

ii) Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan hasil pada analisis yang sudah dilakukan mengenai judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden yang dipakai ialah sebanyak 100 orang. Maka berdasarkan karakteristik usia yang mendominasi ialah 22-26 tahun sebanyak 50 responden (50%). Pada karakteristik jenis kelamin yang mendominasi ialah laki-laki dengan jumlah 51 responden (51%). Pada karakteristik lama bekerja yang mendominasi ialah <1 tahun dengan 52 responden (52%). Kemudian pada karakteristik pendapatan (gaji) yang mendominasi ialah Rp 1.000.000-Rp 2.000.000 dengan 40 responden (40%). Pada karakteristik pendidikan terakhir yang mendominasi ialah tingkat SMA/SMK dengan 79 responden (79%).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada toko Dazzle di Daerah Istimewa Yogyakarta

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner melalui google formulir, agar mempermudah mendapatkan data pada penelitian

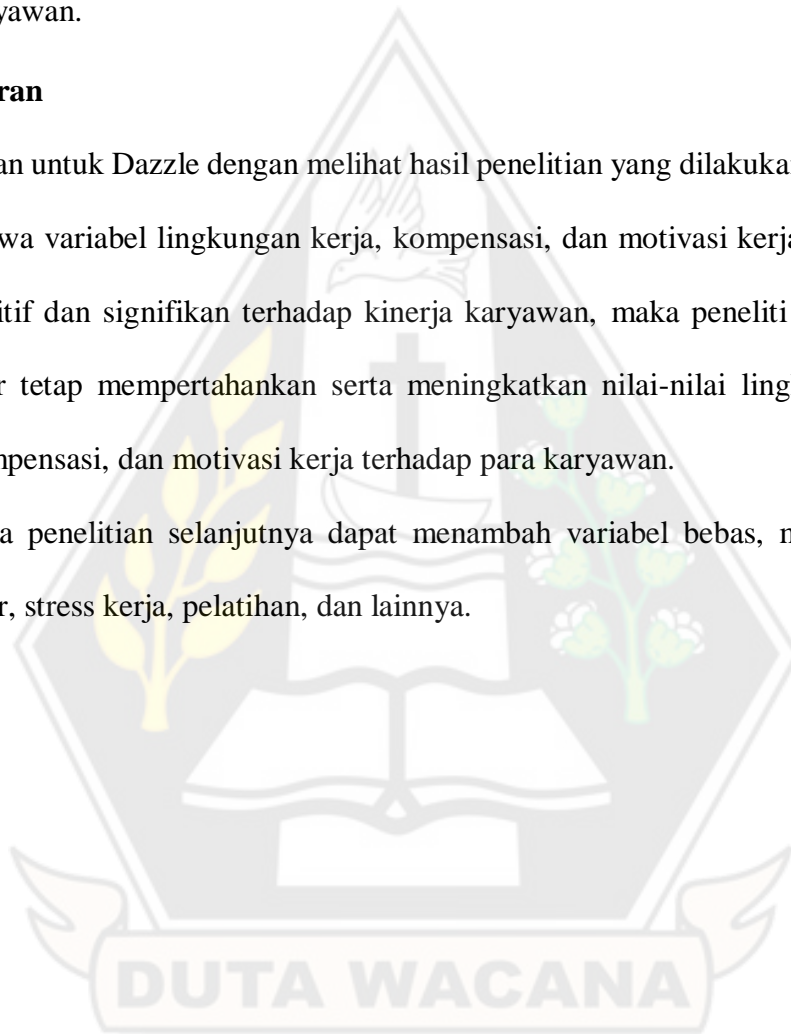


ini. Namun pada pengisian kuesioner tersebut, ada beberapa responden yang lupa untuk menyelesaikan proses pengisian tersebut hingga selesai karena fokus dalam bekerja.

2. Ada beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel untuk mengetahui faktor kinerja karyawan.

### **5.3 Saran**

1. Saran untuk Dazzle dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar tetap mempertahankan serta meningkatkan nilai-nilai lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap para karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas, misalnya Turn over, stress kerja, pelatihan, dan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir & Nurkholis. (2018). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Kesekretariatan Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Merauke".
- Afandi, F. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer". Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (*Doctoral dissertation*, Universitas Jenderal Soedirman), Jawa Barat.
- Alesca, Ferronyca Rambe. (2022). "Motivasi Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam". Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh.
- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W. Mudiarta Utama. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Asmoro, B., & Cahyono, K. E. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Hidup Sehat (*Viva Health*) Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(9). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). "Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia". Bandung: Refika Aditama.
- Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi". J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(1), 270–273.
- Endra, T. S. S. (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta". Among Makarti, 14(2).
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju". *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-39.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat". Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3), 236–245.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi *Analisis Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 9).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hafidzi dkk. (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial”. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *SiNTESa*, 1, 544–548.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). “Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan”. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hidayatulloh, H., Widarko, A., & Khalikussabir, K. (2022). “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jurusan 99 Trans Abdul Rahman Saleh Malang”. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(22). Universitas Islam Malang.
- Kelvin Dan Mauli. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 7, No.1
- Kurniawan, I. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade”. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 187-201.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Martoyo dan Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, cetakan 1, Multi Presindo Yogyakarta.
- Muhammad, Z. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya”. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 53-68. Universitas Sunan Giri Surabaya.
- Niagara, Guruh. (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam”.
- Nitisemito Alex S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Nurolis, M. D., & Ayuanti, R. N. (2022). “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Mitra Kontruksi Kabupaten Kediri”. *Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 117-132. Universitas Islam Kediri Kediri.

- Panggabean, Mutiara S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Questionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74-78.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Priansa, D.J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Pudjiati, P., & Yusuf, T. (2021). Kinerja Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyah bandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan: Indonesia. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(2), 180-193.
- Ratri, N., & Palupiningdyah. (2014). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara". *Management Analysis Journal 1*, 3(1), 1-6.
- Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan". *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). "Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi". *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, Wiratna (2015). *Metode Penelitan Bisnis Ekonomi*, Cetakan Ke 1, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Bekasi: Cv Bagus Utama.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Umi Farida ., & Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.