

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN *CREATIVE AGENCY* DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: MISHHELL ANITA WIJAYA

NIM: 115200091

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN *CREATIVE AGENCY* DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: MISHHELL ANITA WIJAYA

NIM: 115200091

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Mishell Anita Wijaya

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200091

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihakmanapun.

Jakarta, 8 Januari 2024



Mishell Anita Wijaya

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

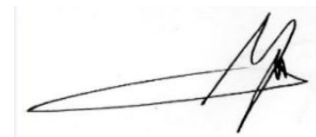
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Mishell Anita Wijaya
NIM : 115200091
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan pada Perusahaan *Creative Agency* di
Jakarta Barat

Jakarta, 22 Desember 2023

Pembimbing,



(Yanuar SE., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

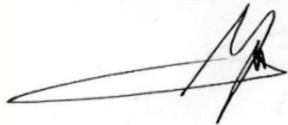
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MISHHELL ANITA WIJAYA
NIM : 115200091
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJAKARYAWAN PADA PERUSAHAAN
CREATIVE AGENCY DI JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : YANUAR SE., M.M., Dr.)
ARY SATRIA PAMUNGKAS, S.E., M.M.

Jakarta, 26 Januari 2024
Pembimbing,



(Yanuar SE., M.M., Dr.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) MISHHELL ANITA WIJAYA 115200091

(B) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN *CREATIVE AGENCY* DI JAKARTA BARAT

(C) *xvi + 130 Pages, 36 Tables, 2 Pictures, 8 Attachments*

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: This study aims to examine the influence of factors such as work environment, compensation, individual characteristics, and motivation on employee performance in creative agencies in West Jakarta. The population consists of employees in creative agencies in West Jakarta, with 195 respondents as the sample. Employing quantitative research, data collection utilized non-probability sampling through purposive sampling, distributing online questionnaires via Google Form. SmartPLS was used to process the collected data, revealing that work environment, individual characteristics, and motivation significantly and positively affect employee performance. However, compensation does not significantly impact employee performance. Additionally, work environment, compensation, and individual characteristics have a positive and significant impact on work motivation. Moreover, motivation mediates the relationship between compensation and employee performance.*

(F) *Keywords: work environment, compensation, individual character, motivation, employee performance*

(G) *Reference list: 54 (1959-2023)*

(H) Yanuar SE., M.M., Dr.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) MISHHELL ANITA WIJAYA 115200091

(B) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN *CREATIVE AGENCY* DI JAKARTA BARAT

(C) xvi + 130 Halaman, 36 Tabel, 2 Gambar, 8 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, karakter individu dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 195 responden. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan cara pengumpulan data menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form*. Data yang terkumpul diolah menggunakan *smartPLS* dengan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja, karakter individu dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu lingkungan kerja, kompensasi dan karakter individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lalu motivasi mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

(F) Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, karakter individu, motivasi, kinerja karyawan

(G) Daftar Pustaka: 54 (1959-2023)

(H) Yanuar SE., M.M., Dr.

HALAMAN MOTTO

*Shoot for the moon, even if you miss
you'll end up among the stars*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk: Kedua orang tua dan keluarga saya tercinta, Teman-teman dan orang terdekat yang selalu ada untuk memberikan dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan berkat-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Creative Agency* di Jakarta Barat” dengan baik dan tepat waktu yang dilakukan untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar S1 Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tentunya akan terasa sulit. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya, *Mommy, Daddy*, Oma, Opa dan dua adik saya yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Yanuar SE., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen dan staff yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Jonathan Kenneth Cahyadi, selaku partner dan orang terdekat yang selalu memberikan bantuan, dukungan, motivasi selama penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan skripsi yang selalu membantu dan memberikan semangat, dukungan dan motivasi selama penulisan skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang juga telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Jakarta, 8 Januari 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mishell Anita Wijaya'.

Mishell Anita Wijaya

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	6
BAB II.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	10
C. Kaitan Antar Variabel	13
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	23
BAB III	28
A. Desain Penelitian	28

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	28
1. Populasi	28
2. Teknik Pemilihan Sampel	29
3. Ukuran Sampel	29
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	29
1. Operasionalisasi Variabel.....	29
2. Instrumen Penelitian.....	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	34
E. Analisis Data.....	38
F. Analisis Mediasi	39
BAB IV	40
A. Deskripsi Subjek Penelitian	40
B. Deskripsi Objek Penelitian	43
C. Hasil Analisis Data	49
D. Hasil Hipotesis	59
E. Pembahasan	66
BAB V	74
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan dan Saran.....	76
1. Keterbatasan	76
2. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	112
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	30
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	30
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Karakter Individu.....	31
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	32
Tabel 3. 5 Operasionalisasi Variabel Motivasi	33
Tabel 3. 6 Kategori Skala Likert 1-5	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan.....	43
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	44
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kompensasi.....	45
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Karakter Individu	46
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi	47
Tabel 4. 10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 11 Analisis <i>Loading Factors</i>	50
Tabel 4. 12 Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	52
Tabel 4. 13 Analisis <i>Cross Loadings</i>	52
Tabel 4. 14 Analisis <i>Cronbach's Alpha</i>	54
Tabel 4. 15 Analisis <i>Composite Reliability</i>	54
Tabel 4. 16 Analisis Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
Tabel 4. 18 Analisis <i>Effect Size (F²)</i>	58
Tabel 4. 19 Analisis <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	58
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	59
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis Kedua	60
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	60
Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis Keempat	61
Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis Kelima	62
Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis Keenam	62
Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis Ketujuh.....	63
Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis Kedelapan.....	64
Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Pencapaian Target Perusahaan <i>Creative Agency</i>	4
Gambar 2.1 Model Penelitian	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER	86
Lampiran 2 HASIL KUESIONER.....	91
Lampiran 3 HASIL OUTER MODEL (UJI VALIDITAS KONVERGEN)	107
Lampiran 4 HASIL UJI VALIDITAS DISKRIMINAN	108
Lampiran 5 HASIL UJI RELIABILITAS	108
Lampiran 6 HASIL INNER MODEL.....	109
Lampiran 7 HASIL UJI HIPOTESIS	110
Lampiran 8 HASIL ANALISIS MEDIASI	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Zaman yang semakin maju dan berkembang membuat banyak perusahaan-perusahaan baru bermunculan ataupun perusahaan yang sudah ada saling berjuang agar perusahaan tetap stabil atau bahkan lebih meningkat yang mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dan posisi yang paling tinggi. Walaupun muncul banyak perusahaan baru, belum tentu kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut mampu membawa perusahaan bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Fake & Dabbagh, (2020) kinerja karyawan begitu penting dan berpengaruh bagi keberlangsungan dan berjalannya perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan membawa perusahaan lebih cepat berkembang sehingga mampu bersaing dengan kompetitor yang ada (Islami *et al.*, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pada penelitian Sabrina & Aulanda (2023) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan hal yang bisa menentukan kualitas kinerja seseorang diluar dari faktor dalam diri seseorang tersebut. Lingkungan kerja adalah keadaan dan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung dan memberi rasa nyaman akan membuat kinerja karyawan meningkat dan menjadi lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memberi rasa nyaman akan menurunkan kinerja karyawan dan mengurangi produktivitasnya.

Selanjutnya, menurut Rojikinnor *et al.*, (2023) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu baik finansial atau non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk terima kasih atau penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi termasuk hal yang penting untuk dipertimbangkan

perusahaan agar tetap memberi penghargaan dengan tidak ragu jika karyawan tersebut memperlihatkan kinerja yang sangat baik dan mempercepat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini berguna untuk mengapresiasi agar karyawan tersebut merasa hasil kerjanya untuk perusahaan sangat dihargai oleh pihak perusahaan dan berguna untuk mendukung karyawan tersebut untuk tetap mempertahankan kinerjanya bahkan meningkatkan kinerjanya. Sistem kompensasi yang tidak baik dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan optimal karena merasa hasil pekerjaannya tidak dihargai oleh perusahaan.

Lalu pada penelitian Kore *et al.*, (2019) karakter individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakter individu memiliki beberapa karakteristik kepribadian yang dapat diterima secara luas dan paling umum digunakan untuk mengevaluasi kepribadian individu. Faktor tersebut adalah ekstrasversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosi, dan keterbukaan atau kecerdasan (Bhatti *et al.*, 2013). Menurut Bhatti *et al.*, (2013), ekstroversi mengacu pada beberapa ciri kepribadian yang lebih spesifik seperti banyak bicara, energik, dan tegas. Keramahan mengacu pada ciri-ciri kepribadian seperti simpatik, baik hati, dan penuh kasih sayang. Kehati-hatian mengacu pada ciri-ciri kepribadian seperti terorganisir, teliti, dan terencana. Kestabilan emosi menjelaskan ciri-ciri kepribadian seperti tegang, murung, dan cemas. Keterbukaan mengacu pada ciri-ciri kepribadian seperti memiliki minat yang luas, imajinatif dan berwawasan luas.

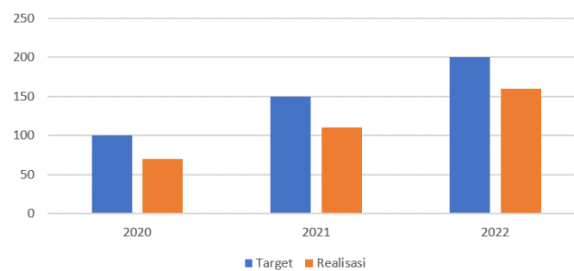
Ketika melaksanakan tugasnya dalam perusahaan, seorang karyawan memerlukan motivasi karena merupakan hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikatakan oleh Guterresa *et al.*, (2020), bahwa motivasi memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Law *et al.*, (2017) motivasi sendiri terdiri atas dua jenis yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi ketika seseorang berperilaku karena dirinya tertarik dan puas terhadap aktivitasnya, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berbentuk apresiasi atau pujian sebagai alat seseorang dalam berperilaku sehingga kepuasan yang didapat tidak dari aktivitas tersebut tetapi sebagai konsekuensi ekstrinsik yang mengarah pada aktivitas tersebut. Motivasi yang diberikan kepada karyawan bisa berupa afirmasi-afirmasi positif untuk

mendorong psikologis karyawan agar semakin semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model mengenai bagaimana lingkungan kerja, kompensasi, karakter individu dan motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik seperti suasana kerja yang nyaman dan mendukung maka dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dapat bekerja dengan efisien serta menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat baik sehingga karyawan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan secara tepat oleh perusahaan seperti pemberian gaji, bonus, asuransi dan fasilitas sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan sehingga dengan begitu karyawan akan merasa termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Karakter individu yang baik seperti pandai mengatur waktu sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik dan merasa puas dengan hasilnya akan meningkatkan kinerja karyawan serta motivasinya. Model penelitian ini diterapkan di Perusahaan di Jakarta agar dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel-variabel seperti lingkungan kerja, kompensasi, karakter individu dan motivasi sebagai mediasi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka semakin cepat juga dalam mencapai tujuan perusahaan karena hasil pekerjaan yang dikerjakan lebih optimal dan tepat waktu.

Adapun permasalahan yang cenderung terjadi pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat mengenai penurunan kinerja karyawan. Berikut adalah penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat yaitu ketidaknyamanan karyawan dalam lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non fisik yang tidak baik lalu tidak memberikan kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh karyawan baik kompensasi material maupun non material serta karakter individu yang tidak baik atau dapat merugikan berbagai pihak terutama perusahaan karena memiliki sifat atau perilaku yang buruk sehingga hasil kerja yang diberikan pada perusahaan tidak maksimal. Ketiga masalah tersebut berdampak pada keberlangsungan perusahaan karena kinerja karyawan yang menurun dapat membuat kinerja perusahaan tidak optimal dan mungkin saja

bisa merugikan perusahaan. Maka dari itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kompensasi yang tepat dan teratur dan memberi fasilitas seperti pendidikan atau pelatihan untuk pengembangan diri karyawan sehingga tercipta karakter individu yang baik.



Gambar 1. 1 **Grafik Hasil Pencapaian Target Perusahaan *Creative Agency***

Sumber: Perusahaan *Creative Agency* (2023)

Berdasarkan gambar 1.1, terdapat hasil data pencapaian target pada perusahaan *creative agency* yang menunjukkan pada tahun 2020 menargetkan 100 klien dengan hasil pencapaian sebesar 70 klien yang artinya masih mengurangi target sebesar 30, pada tahun 2021 menargetkan 150 klien dengan hasil pencapaian sebesar 110 yang artinya masih mengurangi target sebesar 40, pada tahun 2022 menargetkan 200 dengan hasil pencapaian sebesar 160 yang artinya masih mengurangi target sebesar 40. Dari hasil yang tertera pada grafik tersebut, dapat dilihat pada setiap tahun terus terjadi penurunan realisasi dari target yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa selama 3 tahun terakhir, kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* mengalami penurunan karena tidak dapat merealisasikan target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian data dan adanya kesenjangan/*gap* pada penelitian terdahulu yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Rojikinnor *et al.*, (2023) lalu peneliti ingin menambahkan variabel motivasi sebagai mediasi yang sejalan dengan penelitian Dewi & Ardana (2022) bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Maka dari itu,

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Creative Agency* di Jakarta Barat**”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, berikut terdapat beberapa identifikasi masalah yaitu:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
- b. Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan
- c. Karakter individu berpengaruh pada kinerja karyawan
- d. Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan
- e. Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi

3. Batasan Masalah

Berikut terdapat pembatasan masalah agar pembahasan lebih mendalam yaitu:

- a. Objek penelitian dibatasi dengan lingkungan kerja, kompensasi, karakter individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
- b. Subjek penelitian dibatasi untuk seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat agar data yang dikumpulkan lebih efektif.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?
- b. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?
- c. Apakah karakter individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?

- d. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?
- e. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan di perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?
- f. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan di perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?
- g. Apakah karakter individu memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan di perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?
- h. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami lebih lanjut mengenai hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi dan karakter individu terhadap kinerja karyawan yang dibantu oleh motivasi. Lalu, hubungan tersebut diteliti dengan model konseptual yang berlandaskan pada teori *motivation-hygiene* atau *dual factor theory* yang dikembangkan oleh Herzberg *et al.*, (1959).

2. Manfaat

Berikut manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk dijadikan acuan dan gambaran mengenai judul serupa yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat dengan tujuan menambah wawasan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah agar dapat dijadikan acuan oleh perusahaan *creative agency* yang ada di Jakarta Barat untuk mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaannya, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi yang

berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, F., Ansar, Latief R, A., Arifudin, A., Yusriadi, Umanailo, M. C. B., & Hasan, F. (2021). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Teamwork as A Mediation Variable at The Makassar Main Port Authority Office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5, 90=110.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Anggarini, L., Maarif, M. S., & Amanah, S. (2021). THE PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN INSENTIF KEHADIRAN TERHADAP MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IPB UNIVERSITY. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.44>
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 275–289.
- Awais Bhatti, M., Kaur, S., & Mohamed Battour, M. (2013). Effects of individual characteristics on expatriates' adjustment and job performance. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 544–563. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2013-0013>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173–1182.
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijs-Perree, M. (2018). EMPLOYEE SATISFACTION WITH THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT: THE IMPORTANCE OF A NEED BASED APPROACH. *International Journal of Strategic Property Management*, 23(1), 36–49. <https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Chang, J.-H., & Teng, C.-C. (2017). Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees' creativity: The moderating role of organization-level regulatory focus. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 133–141. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.003>

- Cheah, J.-H., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Ramayah, T., & Ting, H. (2018). Convergent validity assessment of formatively measured constructs in PLS-SEM: On using single-item versus multi-item measures in redundancy analyses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(11), 3192–3210. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2017-0649>
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, 12(2), 142–157. <https://doi.org/10.1108/JFM-02-2013-0011>
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KAYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230–354.
- Dwiyanti, I., Nawawi, N., Farida, U., Sakkir, G., Suryarini, D. Y., & Kusumaningrum, N. K. F. (2022). The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3(2), 240–245.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Fake, H., & Dabbagh, N. (2020). Personalized Learning Within Online Workforce Learning Environments: Exploring Implementations, Obstacles, Opportunities, and Perspectives of Workforce Leaders. *Technology, Knowledge and Learning*, 25(4), 789–809. <https://doi.org/10.1007/s10758-020-09441-x>
- Fauzan, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 10–30.
- Fitriani, N., Baharuddin, Fitriyah, A. T., Yusriadi, Saktiyadi, Jafar, & Makatita, B. (2021). The Influence of Competence and Work Environment on Work Productivity through Work Motivation in Inpatient Rooms at Public Health Centre. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering*

and *Operations Management*, 6(7), 10–20.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*,.
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349–369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hanafi, A. (2016). The Influence of Individual Characteristic and Organization Climate on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Sains Humanika*, 8(4), 37–44.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94–108. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.01.001>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A.-L. (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73–85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.005>
- Jufri, Ilyas, G. B., Gunawan, H., Manda, D., Misnawati, Umanailo, M. C. B., & Rustanto, A. E. (2021). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through work motivation at the Regional Disaster Management Agency of West Sulawesi Province. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3207–3213. <https://doi.org/10.46254/SA02.20210875>
- Kitkowska, A., Shulman, Y., Martucci, L. A., & Wästlund, E. (2023). Designing for privacy: Exploring the influence of affect and individual characteristics on users' interactions with privacy policies. *Computers & Security*, 134, 103468. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2023.103468>

- Kore, E. L. R., Kalalo, C. N., Kalalo, J. J., & Lamalewa, F. (2019). Effects of individual characteristics, occupational safety and health on employee performance of PT PLN (Persero) in Merauke regency. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 235, 012047. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/235/1/012047>
- Law, K. K., Chan, A., & Ozer, M. (2017). Towards an integrated framework of intrinsic motivators, extrinsic motivators and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1486–1502. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0119>
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of Marketing Research: A Hands-On Orientation, 1st edition*. Pearson.
- Mura, L., Gontkovicova, B., Spisakova, E. D. ova, & Hajduova, Z. (2019). Position of Employee Benefits in Remuneration Structure. *Transformations in Business & Economics*, 18(2), 156–173.
- Omar, M. S., Ahmad, R., & Mustaffa, C. S. (2022). The Moderating Effects of Compensation on Motivation and Performance: A Case Study of Fast-food Employees in Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism (APJIHT)*, 10(3), 1–18.
- PAAIS, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- PANCASILA, I., HARYONO, S., & SULISTYO, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Riyadi, S. (2019). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND COMPENSATION TOWARD JOB STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Indeks.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Runtulalo, B. T., Lapian, S. L. H. V. J., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 275–290.
- S, M. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 541. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i3.5366>
- Sabrina, R., & Aulanda, N. F. (2023). The Effect of Work Environment and Servant Leadership on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study in Bank Sumut Medan Sharia Branch Office). *Migration Letters*, 20(6), 570–585. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3507>
- Sadikoglu, E., & Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. *International Journal of Production Economics*, 127(1), 13–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2010.02.013>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (n.d.). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Membangun Keterampilan*. Wiley & Sons.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *Business, Economics European Journal of Business and Management*.
- Shortland, S. (2018). What seals the deal? How compensation and benefits affect women's decisions to accept expatriation in the oil and gas industry. *Personnel Review*, 47(3), 765–783. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2016-0294>

- Tanaka, M. (2022). Individual perceptions of group work environment, motivation, and achievement. *International Review of Applied Linguistics in Language Teaching*, 60(4), 1201–1225. <https://doi.org/10.1515/iral-2020-0183>
- Tarurhor, E. M. (2021). Mediation of Government Policies on Compensation Strategy and Employee Performance: A Structural Equation Model Approach. *ABAC Journal*, 41(2), 243–258.
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
- Yang, F. (2011). Work, motivation and personal characteristics: An in-depth study of six organizations in Ningbo. *Chinese Management Studies*, 5(3), 272–297. <https://doi.org/10.1108/17506141111163363>
- Zayed, N. M., Rashid, Md. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, Md., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11), 290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>