

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Dalam kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan landasan teori, yang digunakan sebagai dasar penelitian yang berhubungan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2.1.1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan yang dimaksud adalah unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *men, money, methods, materials, mechines, and market*. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan manajemen adalah sebuah seni yang mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

Berikut ini beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Hasibuan (2017:1) menyatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7), menyatakan bahwa:

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Jones dan George (2018:5), menyatakan bahwa:

“Management, then, is the planning, organizing, leading and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively”.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Robbins dan Coulter (2018:39), menyatakan bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pekerjaan orang lain.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Secara sederhana fungsi manajemen adalah proses dinamis yang meliputi banyak elemen dan kegiatan. Fungsi manajemen menurut para ahli sebenarnya memiliki kesamaan namun, terdapat perbedaan istilah didalamnya diantaranya yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2020:3), menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yaitu suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Dalam MSDM, manusia adalah aset berharga (kekayaan paling utama) sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam SDM yaitu manusianya itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dalam perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan

demikian, focus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Kasmir (2018:6) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Mangkunegara (2017:2), menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:3), menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Beardwell dan Thompson (2017:5), menyatakan bahwa:

“Human resource management refers to a collection of policies used to organise work in the employment relationship which is related to recruitment,

selection, learning and development, reward, communication and employee involvement, teamwork and performance management”.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa MSDM mengacu pada kumpulan kebijakan yang di gunakan untuk mengatur pekerjaan dalam hubungan kebijakan yang mana berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pembelajaran

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam sebuah manajemen perusahaan, pastinya akan sering ditemui divisi sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia. Fungsi MSDM biasanya bertugas untuk merekrut serta mengembangkan SDM secara menyeluruh pada suatu perusahaan.

Berikut fungsi MSDM menurut Hasibuan (2020:21):

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan mora karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari penjelasan fungsi-fungsi tersebut dapat diketahui bahwa fungsi manajemen memiliki keterkaitan satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lainnya. Fungsi-fungsi yang ada bertujuan untuk mengelola potensi diri setiap individu di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar bisa mencapai target serta rencana yang sudah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Tujuan MSDM menurut Sedarmayanti (2017:9), adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan perusahaan/organisasi memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM adalah memperbaiki tingkat produktivitas dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja, sehingga dapat membantu dalam pengembangan strategi khususnya yang berkaitan dengan SDM.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi, untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Berikut peranan MSDM menurut Hasibuan (2020:14):

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *jos specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.3 Kompensasi

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Secara umum, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi mirip dengan imbalan. Tetapi di dalam dunia pekerjaan atau bisnis, kompensasi lebih sering terlihat dalam bentuk gaji atau tunjangan. Sehingga kompensasi ini adalah daya tarik yang menjadi sorotan para perusahaan dalam mencari calon pekerja baru agar menarik minat pencari kerja yang berkualitas.

Berikut ini beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Hasibuan (2020:118), menyatakan bahwa:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2020:119), menyatakan bahwa:

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation”.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Joseph (2018:9), menyatakan bahwa:

“Compensation is a plan for the mix and total amount of base pay, performance pay and indirect pay to be paid to various categories of employees”.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi di rancang untuk mentotal nilai dari gaji pokok, pembayaran hasil kerja dan insentif yang di bayarkan kepada pekerja.

Menurut Elmi (2017:83), menyatakan bahwa:

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada periode yang tetap.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.3.2 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:123), pada umumnya penggolongan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pada:

1. Waktu

Besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

2. Hasil (*Output*)

Besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada

banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3. Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan beberapa sistem kompensasi yang dijelaskan di atas, dapat diketahui dan dipahami bahwa pemberian kompensasi tidak hanya berdasarkan waktu saja tetapi juga berdasarkan hal dan pertimbangan lain.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Berikut tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2020:121):

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2020:127), sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup/*cost of living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balasan jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balasan jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balasan jasanya relatif rendah.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2017:445), kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini:

1. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.

2. Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.
3. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan., misalnya tunjangan hari raya dan tunjangan makan
4. Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya peralatan kerja dan ruangan kerja.

Menurut Dessler (2017:346), berpendapat bahwa terdapat dua dimensi dalam kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu:

- a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima.
- c. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

- 2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja diluar gaji/upah tetap, yang dapat

berupa barang atau uang. Adapun indikator kompensasi tidak langsung yaitu:

- a. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan.
- b. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup.
- c. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan.
- d. Kesesuaian dengan penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kompensasi mempunyai dua indikator yaitu kompensasi yang di berikan secara langsung dalam bentuk benda dan kompensasi tidak langsung yang di berikan berdasarkan manfaat yang dirasakan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat.

Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Sedarmayanti (2017:9), menyatakan:

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berbeda halnya dengan Siagian (2019:56), mengemukakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:132), mengemukakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

- a. Faktor Lingkungan Fisik. Menurut Afandi (2018:66), menyatakan bahwa faktor fisik adalah lingkungan yang berada disekita pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu

ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis. Menurut Afandi (2018:67), menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- 4) Perubahan-perubahan dalam bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perusahaan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

- b) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c) Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

g) Bau-Bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Adapun dimensi dan indikator menurut Siagian (2019:59), mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di Instansi tersebut.

c) Fasilitas

Fasilitas dalam suatu Instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh suatu Instansi yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2019:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Untuk menggapai kesuksesan suatu perusahaan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu hal yang menjadi kunci adalah kinerja karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk selalu bekerja produktif untuk mencapai goal perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis.

Produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak

Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut Afandi (2018:83), menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Mangasa, 2018:58), berpendapat:

Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilihat baik dari kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berbeda dengan Rivai (2019:406), mengemukakan bahwa:

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2019:408) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man on the right place*.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektifitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Penilaian kerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan agar dapat memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga organisasi dapat

merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan dan lain sebagainya.

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Berikut ini manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2017:563) :

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2) Manfaat bagi penilai

Meningkatkan kepuasan kerja, kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.

3) Manfaat bagi perusahaan

Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing karyawan.

2.1.5.4 Tujuan Penelitian Kinerja

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela (2019:503-504), yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

2.1.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) Faktor yang mempengaruhi kinerja menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki

IQ di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori Menurut Mangkunegara (2017:75) dimensi dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator-indikator dari kualitas yaitu : Kerapihan hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing dan seberapa banyak tingkat kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Adapun indikator-indikator dari kuantitas yaitu : Kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan pada tugas yang sudah diberikan. Adapun indikator-indikator dari Pelaksanaan tugas yaitu : pengalaman bekerja, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan perusahaan atau organisasi. Adapun indikator-indikator dari Tanggung Jawab yaitu : Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2009) dalam Sudaryo dkk (2018:205), dimensi pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Indikatornya yaitu, kerapihan, ketelitian dan kemampuan.
2. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Indikatornya yaitu, kecepatan dan kepuasan.

3. Waktu kerja, kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu, ketepatan waktu dan efisien waktu.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Indikatornya yaitu, kehadiran tepat waktu dalam pekerjaan.
5. Kerja sama, yaitu tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua aspek manajemen. Indikatornya yaitu, hubungan dengan rekan kerja dan kekompakkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian

ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya berada pada halaman berikutnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Pertiwi dan Muklis. Jurnal Mirai Management, Volume 5 Issue 2, 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar.	1. Lokasi penelitian.	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Purba. JOM FISIP Volume 4 No. 1, Februari 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik	1. Loyalitas karyawan 2. Lokasi penelitian.	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja	1. Kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap loyalitas karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Nusantara Cab. Kandise).			
3	Iroth, A. dkk. Jurnal EMBA Vol.6 No.4, September 2018. Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado.	1. Beban kerja 2. Kepuasan kerja 3. Lokasi penelitian.	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja.	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Halomoan, Y. K., dkk. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia Volume 1 No.1, Januari 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta.	1. Lokasi penelitian.	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan.	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Asmal dan Fandi Borneo Student Research Vol 3 No 1, 2021.	1. Lokasi penelitian.	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan.	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda.			<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	<p>Syardiansah, dkk. NIAGAWAN Vol 7 No 3, November 2018.</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	<p>Syafrizal. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021.</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja pegawai 2. Lokasi penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan dan terhadap semangat kerja. 4. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan dan terhadap semangat kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
8	<p>Nabawi. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 2, September 2019.</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Beban Kerja 3. Lokasi Penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	<p>Sihaholo dan Hotlin. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume 9 Nomor 2, November 2019.</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	<p>Nugraha dan Sri. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 3,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Desember 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate).			
11	Yuliantari dan Ines. Jurnal Sekretaris dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.	1. Lokasi penelitian.	1. Lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
12	Arifudin. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi) Volume 3 No. 2, Mei-Agustus 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	1. Lokasi penelitian.	1. Kompensasi 2. Kinerja karyawan	1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Karyawan Di PT. Global (PT.GM).			
13	Herlina. Jurnal Administrasi Nusantara (JAN) Volume 3 No. 1 Juni 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.	1. Lokasi penelitian	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Kresmawan, G., A., P., dkk Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Volume 3, Nomor 2, Agustus 2021 Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.	1. Lokasi Penelitian	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Dwianto dan Pupung. Jurnal Ekonomi &	1. Lokasi penelitian	1. Kompensasi 2. Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	<p>Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019.</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia.</p>			<p>2. signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
16	<p>Parashakti, R. D., dkk. (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 135.</i></p>	<p>1. Kompetensi 2. Motivasi kerja 3. Lokasi penelitian</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. <i>The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee motivation.</i></p> <p>2. <i>The results showed that competence has a significant and positive effect directly on employee motivation.</i></p> <p>3. <i>The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>4. <i>The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>5. <i>The results showed that employee motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>
17	<p>Okwudili, B. E. & Edeh. (2017)</p> <p><i>The Effect Of Compensation On</i></p>	<p>1. Lokasi penelitian</p>	<p>1. Kompensasi 2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. <i>The result showed that direct compensation has a positive effect on employee performance.</i></p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	<p><i>Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service</i></p> <p><i>Journal of Strategic Human Resource Management Volume 6 Issue 2.</i></p>			
18	<p>Zaeni, N., dkk. (2022)</p> <p><i>The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at the Luwu Regency Regional Secretariat. Point of View Research Management 3(2)</i></p>	1. Lokasi Penelitian	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja karyawan	<p>1. <i>The results indicate that compensation significantly affects employee performance.</i></p> <p>2. <i>The results indicate that he work environment has a significant effect on increasing employee performance.</i></p> <p>3. <i>The results indicate that compensation and work environment significantly affects employee performance.</i></p>
19	<p>Magito. (2020)</p> <p><i>The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of PT. ASS Central Jakarta.</i></p> <p><i>Dinasti International</i></p>	1. Lokasi Penelitian.	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	<p>1. <i>The results showed that compensation did not significantly influence the employee performance.</i></p> <p>2. <i>The results of the study that the work environment has a significant effect on the performance of employees.</i></p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Management Science, Volume 2 Issue 2.</i>			
20	Tarigan, S., A., dkk. (2022) <i>The Impact Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance at Union Education CenterMedan.</i> Jurnal Mantik, 6 (1).	1. Lokasi penelitian	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	1. <i>Compensation has impact toward employee performance.</i> 2. <i>Work environment has impact toward employee performance.</i> 3. <i>Compensation and work environment has impact toward employee performance.</i>

Sumber: Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu, 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya keterikatan antara variabel yang memfokuskan pada aspek kinerja, meskipun terdapat perbedaan antara variabel bebas. Dalam tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan variabel yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), namun tempat dan waktu penelitiannya berbeda.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Karena menjadi dasar,

kerangka berpikir ini dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep dari penelitian. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran ini, penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu: Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020:118). Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Arifudin (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM)”. Dari hasil penelitiannya

ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. Global (PT.GM).

Adapun penelitian dari Dwianto dan Pupung (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia”. Hasil dari penelitiannya menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaeil Indonesia.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Okwudili, B. E. & Edeh (2017) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service*”. Berdasarkan hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka apabila perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa puas, dan kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersamaan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

(Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan di dalam organisasi atau perusahaan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi atau perusahaan lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang diperkuat oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu salah satunya dari Yuliantari dan Ines (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”, hasil dari penelitiannya dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Penelitian lain dilakukan oleh Parashakti, R. D., dkk. (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Sihaholo dan Hotlin (2021) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam berjalannya suatu organisasi/perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan dilihat dari individu yang berkontribusi membangun citra perusahaan tersebut dan membangun kinerja yang bersinergi untuk menyampaikan tujuan yang telah ditentukan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, tentu ada pengaruh dari beberapa faktor diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

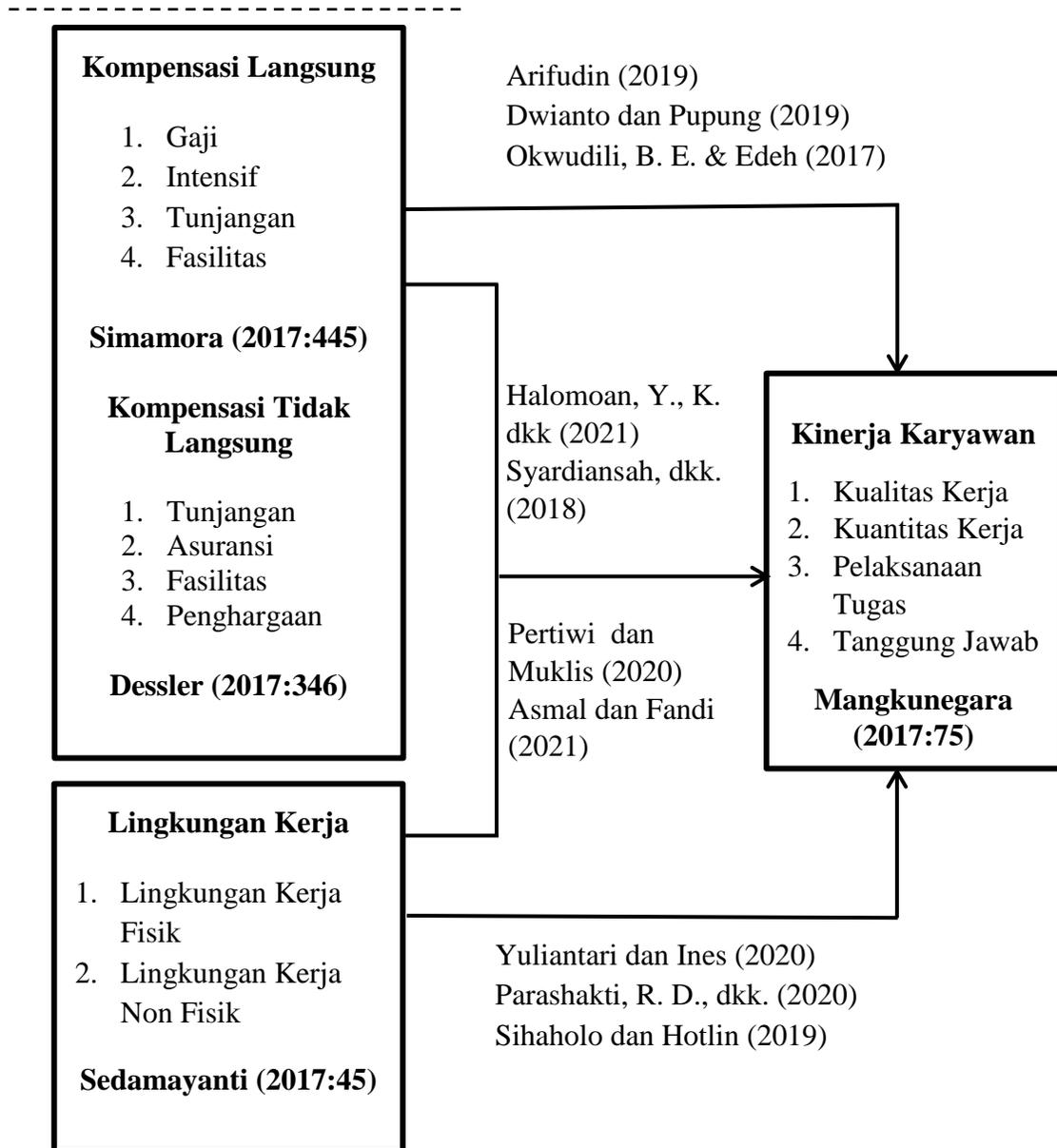
Pernyataan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Halomoan, Y., K. dkk. (2021) mengenai pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta”, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Syardiansah, dkk mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang”, dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang.

Keterkaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pertiwi dan Muklis (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Asmal dan Fandi (2020), mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menduga bahwa adanya pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran ini dapat dirangkum dalam paradigma penelitian yang ada pada halaman berikutnya:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.