

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis

2.1.1 Manajemen

Ilmu manajemen diperlukan oleh setiap perusahaan atau organisasi guna mengatur atas aktivitas yang dijalankan perusahaan maupun organisasi dalam mendukung kegiatan operasional nya. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mnegolah sumber daya yang tersedia dalam organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis manajemen atau *management* berasal dari kata “manage”. Kata “*manage*” berasal dari kata “*manus*”, yang berarti “*to control by hand*”. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Pengertian lain dari manajemen yaitu sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan

pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Manajemen menurut Richard L. Daft (2020:3) mengatakan bahwa:

“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”. Yang memiliki arti Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Sedangkan menurut Robbins & Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani (2018:39) menyatakan bahwa:

“Management is Coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti Manajemen adalah mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif.

Sedangkan pendapat George R. Terry dan Leslie W. Rue (2018) mengatakan bahwa:

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”. Yang memiliki arti manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Peter Drucker (2018:4) pengertian manajemen yaitu:

“Management is a practice, not a science, because what is demanded from management is achievement, not knowledge”. (Manajemen adalah suatu praktik bukan ilmu, sebab yang dituntut dari manajemen adalah prestasi bukan pengetahuan).

Berdasarkan paparan dari para ahli tersebut penulis mengambil keputusan bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang

efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

2.1.1.2 Fungsi manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam melaksanakan aktivitas suatu organisasi fungsi manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kegunaannya dan melaksanakan setiap tahapan ditentukan dalam melaksanakan setiap aktivitas, fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Mamduh Hanafi (2019:11) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan lakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan

kegiatan lainnya dalam rangka untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli di atas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2019:10) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *man*, *money method*, *materials*, *machines*, dan *market*. Berikut penjelasannya:

1. Manugian (*Man*)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor man adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

3. Barang (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidangbidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*)
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan/keuangan (unsur *money*)
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*)

4. Manajemen produksi/operasi (unsur *machines*)
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*)
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. Hubungan baik antara perusahaan dan karyawan seharusnya menjadi tugas dan peranan penting manajemen sumber daya manusia di butuhkan oleh perusahaan, dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan adalah salah satu contoh manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana SDM tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Berikut merupakan pengertian Manajemen SDM yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Pengertian manajemen menurut Amstrong dan Baron (2018:6) menyatakan bahwa:

“Conceptually, human resource management can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the business”. Yang memiliki arti Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian bisnis.

Menurut Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Eli Tanya (2019:3)

menyatakan bahwa:

“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Yang memiliki arti Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, 27 menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan.

Menurut Robbins & Coutler yang dialih bahasakan Bob Sabran dan Devri

Bardani (2018:2) menyatakan bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one need to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi Manajemen Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:4) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan Tenaga kerja yang direncanakan secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian Mengorganisir seluruh karyawan dalam pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang dan koordinasi bagan organisasi.
- c. Pengarahan Memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.
- d. Pengendalian Memantau seluruh karyawan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Proses penarikan, menyeleksi, dan penempatan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi tercapainya tujuan.
- b. Pengembangan Proses peningkatan dalam keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan.

- c. Kompensasi Pemberian uang atau barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atas jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian Mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan demi terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan Meningkatkan atau memelihara kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar dapat bekerja sama hingga jangka waktu yang panjang.
- f. Kedisiplinan Menaati peraturan yang berlaku di perusahaan demi terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian Putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak berakhir, pensiun dan keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam kehidupan organisasi sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik menggunakan manajemen yang baik dan terstruktur melalui manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Sri Larasati (2018:10)

mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer- manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitas dan organisasinya.

Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan sumber daya manusia antara manajer sumber daya manusia yang memiliki keahlian dibidangnya dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya dalam bekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama

pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan karena lingkungan memiliki pengaruh langsung bagi karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam perusahaan dan bukan merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan baik antara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat karyawan bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan bahkan prestasi karyawan, selain itu juga akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karena terganggu dengan adanya lingkungan yang tidak kondusif. Adapun pengertian lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:66) pengertian dari lingkungan kerja yaitu:

“Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban,

pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”

Sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Surajiyo (2018:51)

menyatakan:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:12) yang menyatakan bahwa pengertian lingkungan kerja yaitu:

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kinerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2017:21):

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah 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 yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: *temperature*, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto dalam Maludin Panjaitan (2017) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:46) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan Fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi ruang kerja
 - c. Tata letak ruang
 - d. Peralatan kantor
 - e. Kebisingan
 - f. Kelembaban udara
 - g. Fasilitas
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan dengan pimpinan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja
 - c. Komunikasi antar pegawai

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut, yang memiliki dua komponen yaitu imbalan finansial atau pembayaran keuangan langsung atau tunai dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi, dan bonus, non finansial atau pembayaran tidak memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Berikut adalah beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli:

Menurut Malayu S.P Hasibuan, (2019:118) mengemukakan bahwa:

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

Adapun pendapat Choirunissa (2019) menyatakan bahwa:

“kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial, maupun non finansial pada periode yang tetap”.

Sedangkan menurut Akhamd Fauzi (2020:74) mengemukakan:

“Kompensasi merupakan sebagai bentuk imbalan perusahaan untuk loyalitas atau pengorbanan tenaga, waktu, dan pikiran yang sudah diberikan pekerja atau karyawan terhadap perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan dari perusahaan/oganisasi.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan etentif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Malayu Hasibuan (2019:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi sebagai berikut:

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalannya ikatan kerjasama secara formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus menegrjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egois sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektifitas

Pengadaan karyawan akan efektif jika debarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai denagn kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan dan menghasilkan produktifitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat kerja

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

h. Pengaruh pemerintah

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka

tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.4.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Rivai dalam Sopiah & Sangadji (2018: 364) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:86), dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
 - a. Gaji
 - b. Tunjangan
 - c. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*)
 - a. Asuransi
 - b. Penghargaan

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya dalam mengerjakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang dituntut untuk mengerjakan seoptimal mungkin sehingga perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dimasa yang akan datang. dan bagaimana organisasi mengelola kinerja karyawan dengan baiksedangkan dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong suksesnya perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan adalah dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik, itu lembaga pemerintah maupun perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut John Miner, (2018:67) menyatakan bahwa:

“Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time” Yang memiliki arti: Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins & Coutler (2019:65) menyatakan bahwa:

“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”. Yang memiliki arti: Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Menurut George R. Terry (2018:27) menyatakan bahwa:

“Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job, a person must have a certain degree of willingness and level of ability. A person’s willingness and skills are not effective enough to do something without a clear understanding of what to do and how to do it”. Yang memiliki arti: Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk keprilakuan, hasil, maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan, kemampuan, juga kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian

2.1.5.2 Tujuan dan Kegunaan 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 evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2018:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. peluang kepada karawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpratisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Periksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika idak ada hal-hal yang perlu di ubah. Kegunaan Penilain Kinerja karyawan yaitu:
 - a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
 - b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kkerja dan pengawasan.
 - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performa yang baik.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Maka dapat disimpulkan menurut penjelasan para ahli diatas tujuan dan kegunaan penilaian kinerja merupakan segala cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mengetahui dan meningkatkan suatu kinerja seorang karyawan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas yang di tetapkan dan diharapkan. Menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam memngerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the righ man in place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap seorang pegawai harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terdapat dua faktor-faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut John Miner yang dialih bahasakan oleh Ticoalu dan Agus Dharma (2018:72) dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja

2. **Kuantitas Kerja** Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Kecepatan dalam bekerja
 - b. Kemampuan dalam bekerja
3. **Tanggung jawab** Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
 - b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas
4. **Kerjasama** Kerja sama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kemampuan bekerja secara tim
5. **Inisiatif** Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Inisiatif dalam mengambil tindakan

b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

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 Lingkungan Kerja, Kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	<p><i>“The Effect Of Compensation And Competence On Employee Performance (Case Study Of Pt. Serbuk Jaya Abadi In Kebon Arang District, Lumajang District)”</i></p> <p>Yulianti, Eva, M. Taufik, And Hesti Budiwati, (2019)</p>	Memiliki variabel yang sama yaitu kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda .</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel kompetensi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>Dan secara simultan kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada</p>

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<i>Progress Conference</i> . Vol. 2. No. 2.			karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi di desa kebonarang).
2	<p>“<i>The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance</i>”</p> <p>Muhammad Taufik Lesmana, Muhammad Arif & Muhammad Irfan Barus</p> <p><i>International Journal Of Economic, Technology And Social Sciences</i> (2019)</p>	Memiliki persamaan variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel dan metode yang digunakan berbeda.</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3	<p>“<i>The Effect Of Compensation, Organizational Culture And Islamic Work Ethic Towards The Job Satisfaction And The Impact On The Permanent Lecturers</i>”.</p> <p>Jufrizen J, Lumbanraja P, Salim, S. R. A & Gultom, P. (2017).</p> <p><i>Journal Of Innovation Research And Knowledge</i></p>	Memiliki Variabel yang sama yaitu Kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel budaya organisasi, dan etos kerja.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Kompensasi, budaya organisasi dan etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja dosen secara signifikan

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
4	<p><i>“Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance Pt. Bintang Parabola”</i></p> <p>Chevy Herli Sumerli (2022)</p> <p><i>Journal Of Innovation Research And Knowledge</i></p>	Memiliki persamaan variabel yaitu Kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel kompetensi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bintang Parabola.
5	<p><i>“The Effect Of Leadership And Compensation On Employee Performance: Evaluating The Role Of Work Motivation”</i></p> <p>Susanto (2020)</p> <p><i>Journal Of Talent Development And Excellence</i></p>	Memiliki persamaan variabel yaitu kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel kepemimpinan.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	<p><i>“Effects Of Performance Based Compensation On The Performance Of Health Care Workers In Public Hospitals In North Rift Counties In Kenya”</i></p> <p>Betty Chepngetich Bii, Josphat Kwasira, And Mike Iravo, (2022)</p> <p><i>Human Resource And Leadership Journal</i></p>	Memiliki persamaan variabel yaitu kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Kompensasi berbasis kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum.
7	<p><i>“The Effect Of Compensation On Employee</i></p>	Memiliki persamaan variabel kompensasi	Memiliki perbedaan	Kompensasi mempunyai sumbangan

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p><i>Performance At Pt. Sango Indonesia-Karawang Tinggi”</i></p> <p>Agung Surya Dwiarto, Rustomo Rustomo & Andri Aprurroji (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah</p>		<p>objek penelitian berbeda.</p> <p>jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>pengaruh sebesar 50,83% terhadap kinerja karyawan pt. Sango indonesia. Sedangkan sisanya sebesar 49,17% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
8	<p><i>“The Impact Of Compensation, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance.”</i></p> <p>Sidabutar E, Syah T Y R. & Anindita, R. (2020)</p> <p><i>Journal Of Multidisciplinary Academic</i></p>	<p>Memiliki variabel yang sama yaitu kompensasi</p>	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel motivasi dan kepuasan kerja.</p> <p>jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
9	<p><i>“The Influence Of Work Discipline And Compensation To The Employee Performance: A Case Study Of Pt Temasindo Intipratama, South Jakarta.”</i></p> <p>Pratama, A., & Pinasthika, L. A. (2021).</p> <p><i>European Exploratory Scientific Journal</i></p>	<p>Memiliki persamaan variabel kompensasi</p>	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel disiplin kerja.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan, begitu pula kompensasi juga mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Temasindo Intipratama.</p>

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
10	<p>“Effect Of Compensation And Carerr Development To The Employee Performance (Study At PT. Benesse Indonesia)”.</p> <p>Sudaryana, Y. (2020)</p> <p><i>Journal of Management Review</i></p>	Memiliki persamaan variabel kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel pengembangan karir.</p>	Secara simultan Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia
11	<p>“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.”</p> <p>Julita, J., & Arianty, N. (2018).</p> <p><i>Publisher: UMSU</i></p>	Memiliki persamaan variabel lingkungan kerja	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel komunikasi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Jasa Marga (persero) TBK Cabang Belmera Medan.
12	<p>“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama”</p> <p>Astuti (2019)</p> <p><i>Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 2</i></p>	Memiliki persamaan variabel kompensasi	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel motivasi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas jaya
13	<p>“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.</p>	Memiliki persamaan variabel lingkungan kerja	Objek penelitian berbeda.	Variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p>Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan”.</p> <p>Julita & Nel Arianty (2018)</p> <p>Repository Umsu.</p>		<p>Peneliti tidak melibatkan variabel komunikasi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) tbk cabang belmera medan.</p>
14	<p>“Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”</p> <p>Jufrizen (2018)</p> <p><i>The National Conferences Management And Business (Ncmab)</i></p>	<p>Memiliki persamaan variabel kompensasi</p>	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
15	<p>“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama”.</p> <p>Nurhayati Manurung, Hasrudy Tanjung (2021)</p> <p>Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum,</p>	<p>Memiliki persamaan variabel kompensasi</p>	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel motivasi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	<p>Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat</p>

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				daerah Kab.labuhan batu utara.
16	<p>“Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)”.</p> <p>Muhammad Fizardi Arismunandar Dan Hazmanan Khair (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.</p>	Memiliki persamaan variabel kompensasi dan kinerja karyawan	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel analisis jabatan dan pola pengembangan karir.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Secara simultan kompensasi dan pola pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II
17	<p><i>“The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance.”</i></p> <p>Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021)</p> <p><i>International Journal Of Economic, Technology And Social Sciences (Injects)</i></p>	Terdapat persamaan variabel kompensasi dan lingkungan kerja	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia pharmino kota medan.

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
18	<p>“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu. Amboina Mekar Di Kota Ambon”</p> <p>Deflin Tresye Nanulaitta (2018)</p> <p>Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi</p>	Memiliki persamaan variabel kompensasi dan lingkungan kerja	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Secara simultan dan parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ksu. Amboina Mekar Di Kota Ambon.
19	<p>“Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Dufree Promosindo In Denpasar.”</p> <p>Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana Dan I Gede Aryana Mahayasa (2021)</p> <p><i>Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ),</i></p>	Memiliki persamaan variabel kompensasi dan lingkungan kerja	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo In Denpasar
20	<p>“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan”</p>	Memiliki persamaan variabel lingkungan kerja	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel motivasi.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<p>Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra Dan Ronni Andri Wijaya. (2020)</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi</p>			terhadap kinerja karyawan.
21	<p>“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang”</p> <p>Timoti Hendro (2018)</p> <p>Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis</p>	Memiliki persamaan variabel penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel kepuasan kerja.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang.
22	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)”</p> <p>Erlina Kristanti, (2017)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)</p>	Memiliki persamaan variabel penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel stress kerja dan dampak kerja.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
23	<p>“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep”</p> <p>Dina Kurniati & Meifi Lita Fitriyani (2018)</p> <p>Acana Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)</p>	Memiliki persamaan variabel penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Peneliti tidak melibatkan variabel disiplin kerja.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima
24	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan”</p> <p>Ronal Donra Sihalo & Hotlin Siregar (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah Socio Secretum</p>	Memiliki persamaan variabel penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan
25	<p>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung)”</p> <p>Sulthan Muhammad Fauzan & Fetty Poerwita Sary, (2020)</p>	Memiliki persamaan variabel penelitian yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	<p>Objek penelitian berbeda.</p> <p>Jumlah sampel yang berbeda.</p>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan bank bjb cabang utama bandung

No	Judul, Peneliti, tahun, sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Jurnal Mitra Manajemen			adalah sebesar 27,5%.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesisasikan dengan observasi dan telah pustkaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan seblumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-

tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi guna meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Erlina Kristanti, (2017), Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian dari Ronal Donra S dan Hotlin Siregar (2020), lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian dari Julita & Nel Arianty (2018), hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut, yang memiliki dua komponen yaitu imbalan finansial atau pembayaran keuangan langsung atau tunai dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi, dan bonus, non finansial atau pembayaran tidak memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

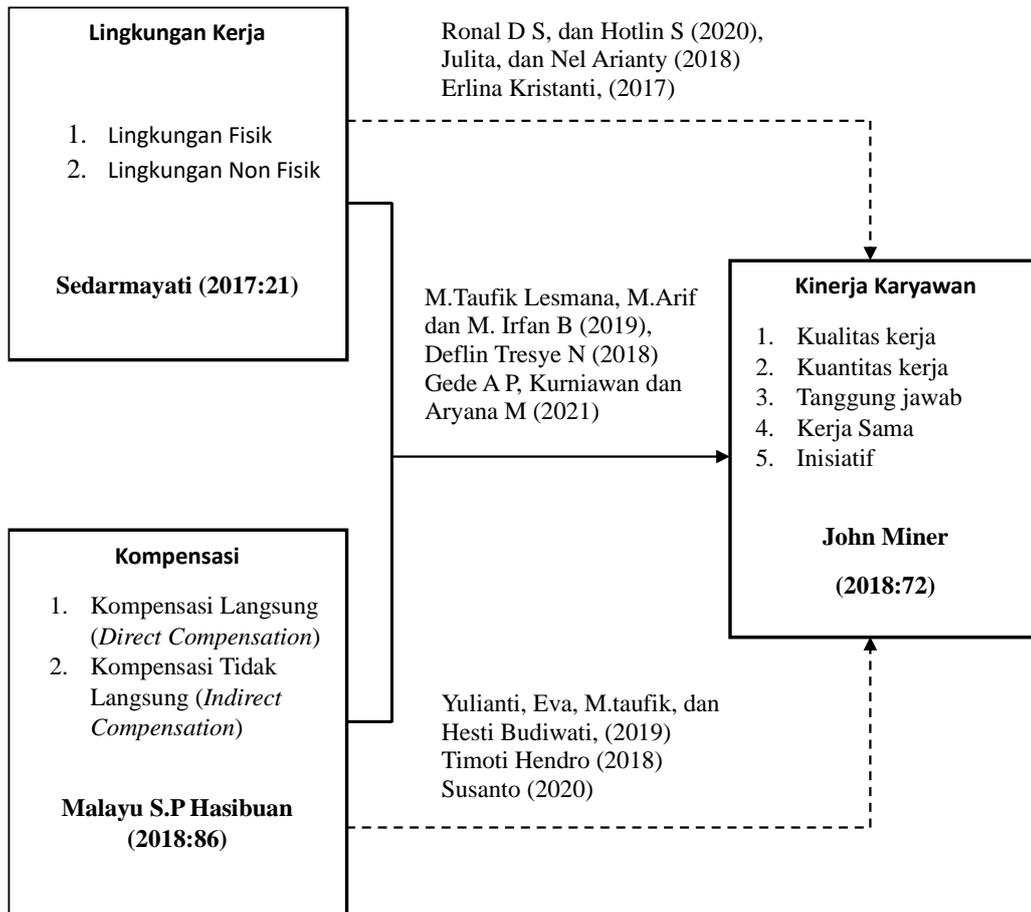
Hasibuan (2020:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, Eva, M.taufik, dan Hesti Budiwati (2019) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Timoti

Hendro (2018) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Susanto (2020) menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang di anut masing-masing ilmuan. Baik itu tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang di amati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam gambar 2.1. berikut ini:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan

- ▶ Berpengaruh secara parsial
- ▶ Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPSBU Lembang.

2. Hipotesis parsial

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPSBU Lembang.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPSBU Lembang.