

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan apakah pengelolaan yang baik atau buruk adalah cara berpikir dan bertindak. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris “*to manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu:

Menurut George. R Terry dalam Aditama (2020) bahwa “manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.”

Sedangkan Hamidah dalam Hantono dkk. (2025) mengemukakan bahwa “manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.”

Dan pendapat lain yang dikemukakan Mary Parker dalam Cen Cia (2023) “manajemen sebagai sebuah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang

lain. Definisi ini bisa berarti tugas seorang manajer adalah mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Cen Cia (2023):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. 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 uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak para ahli yang mengemukakan mengenai sumber daya manusia dari segi yang berbeda, namun hampir sama satu dengan yang lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu dikelola dengan tepat, sehingga peran aktif manusia untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal dapat tercapai. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Emron dalam Metris dkk (2024) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan strategis organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai langkah strategis.

Sedangkan menurut Robbin dan Coulter dalam Metris dkk (2024) manajemen adalah proses mengatur kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga

pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengawasi sumber daya manusia, alat manajemen yang diperlukan adalah sumber daya manusia (MSDM).

Kemudian Mondy dalam Sakti dkk (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan perolehan, pengembangan, penyediaan kemampuan, integrasi, pemeliharaan dan penyebaran sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengertian suatu ilmu atau seni untuk mengatur, mengasah dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama yang penting untuk memastikan organisasi dapat mengelola SDM dengan efektif. Menurut Hasibuan dalam Silaen dkk (2022) menjelaskan bahwa fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi atau Perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Menyusun suatu organisasi atau perusahaan dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma social.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi atau perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari *output* (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap *input*-nya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Menurut Syafruddin dkk (2022) menyebutkan bahwa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan Organisasional ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian

efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

- b. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan keseimbangan antara kontribusi efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi, pemenuhan fungsi departemen SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan pemenuhan tanggung jawab sosial serta etis terhadap masyarakat bertujuan mengoptimalkan potensi SDM untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan sambil tetap mempertimbangkan dampak sosial dari kebijakan yang diterapkan.

2.1.3 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:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu organisasi. Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi pegawai dalam suatu organisasi. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kinerja yang disumbangkan kepada suatu organisasi. Sedangkan menurut Dessler dalam Zaki Fauzi Rahman Rahim, n.d. (2022) mengatakan kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai.

Menurut Bernadin dalam Septiani dkk (2024) mendefinisikan kompensasi sebagai gabungan dari hasil keuangan dan manfaat nyata yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja mereka. Adapun pendapat menurut Hasibuan & Munasib (2020) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa, baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan atau manfaat lainnya, yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, kinerja, dan jasa yang telah

diberikan dalam hubungan kerja mereka dengan harapan bahwa nilai prestasi kerja yang dihasilkan lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.3.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Werther & Davis dalam Karim (2023) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang Berkualitas

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem kompensasi yang diberikan terhadap karyawan secara obyektif, adil dan terbuka, dengan tujuan agar karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Jika pemberian kompensasi diberikan perusahaan pada karyawan dengan memuaskan, maka ketika mengadakan rekrutan karyawan, perusahaan akan memperoleh pelamar yang banyak. Dengan begitu, perusahaan mendapatkan kesempatan lebih besar melakukan seleksi dari jumlah pelamar yang banyak tersebut. Perusahaan akan memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang sangat berkualitas.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Jika karyawan memiliki kepuasan terhadap sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan betah untuk tinggal sehingga tidak akan terjadi perpindahan atau pengunduran diri ke instansi dan perusahaan lain. Tinggi rendahnya labor turn over atau tingkat perputaran tenaga kerja akan sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan.

Tingkat *labor turn over* yang tinggi akan sangat merugikan perusahaan karena akan menggerus, menguras dan mengorbankan banyak hal dalam perusahaan. Jika terdapat karyawan yang keluar maka perusahaan harus melakukan perekrutan ulang untuk mengisi posisi tersebut yang telah ditinggalkan.

3. Menjamin Keadilan

Program kompensasi yang baik adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal adalah ketika kompensasi diberikan sesuai dengan jenis, beban dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan. Keadilan eksternal merupakan pemberian kompensasi terhadap karyawan atau pekerja yang dikomparasikan dengan perusahaan lain dengan jenis, beban dan tingkat kesulitan yang sama di pasar kerja.

4. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Sistem kompensasi yang baik hendaknya dirancang dan dikelola dengan efektif dan efisien, dengan membuat sistem informasi SDM secara sistematis, terintegrasi antara satu bagian dengan bagian yang lain. Walaupun tujuan ini sebenarnya sebagai pertimbangan sekunder saja dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain, namun keberadaannya dapat membantu perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif. Akan tetapi apabila terdapat keterbatasan sumber pendanaan dalam pengadaan program sistem informasi terkomputerisasi, perusahaan dapat menundanya dan menggunakan sistem yang konvensional saja. Melalui program dengan menggunakan IT dan terintegrasi, maka diharapkan akan menghasilkan tingkat penilaian yang lebih baik lagi dan memudahkan perusahaan untuk menetapkan kompensasi yang baik, sesuai dengan poin-poin yang telah dibahas diatas.

5. Meningkatkan Motivasi Karyawan

Salah satu tujuan penting dari manajemen kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan dapat mengurangi tingkat stres atau ketidakpuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hartatik dalam Septiani dkk (2024) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Regulas yang ditetapkan oleh pemerintah seperti standar gaji minimum dan oajak penghasilan memiliki dampak signifikan pada kebijakan kompensasi perusahaan. Perubahan dalam kebijakan pemerintah sering kali memaksa perusahaan untuk menyesuaikan struktur kompensasinya.

2. Negosiasi Antara Perusahaan dan Karyawan

Tingkat kompensasi bisa dipengaruhi oleh proses negosiasi gaji antara perusahaan dan karyawan, khususnya untuk posisi yang memerlukan keahlian khusus. Dalam situasi ini, perusahaan mungkin harus menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk merekrut tenaga kerja berkualitas.

3. Standar Biaya Hidup

Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan biaya hidup minimal karyawan. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan secara layak dapat menumbuhkan rasa keamanan dan motivasi untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan.

4. Perbandingan Gaji

Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi termasuk ukuran dan skala bisnis perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan lamanya masa kerja di perusahaan.

5. Pasokan dan Permintaan Tenaga Kerja

Tingkat kompensasi juga dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja, termasuk tingkat pasokan dan permintaan karyawan.

6. Kemampuan Perusahaan untuk Membayar

Kebijakan kompensasi harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar gaji karyawan. Penting bagi perusahaan untuk menetapkan kompensasi yang berada dalam batas kemampuan finansialnya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dari pendapat ahli. Dalam mengukur variabel kompensasi, penelitian ini mengadaptasi dimensi dan indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam Karim (2023) yang mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan/ imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, Insentif, dan bonus.

a. Gaji

Gaji merupakan uang bayaran yang diberikan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara periode biasanya secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu:

1. Tingkat bayaran, bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur bayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan. Menentukan bayaran secara individu, perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai dan kinerja pegawai.
3. Metode pembayaran, Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

b. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja. Jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standard yang ditentukan.

d. Bonus

Imbalan yang diberikan kepada seseorang karyawan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh

perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan atas prestasi dan tidak ada aturan yang pasti mengenai pemberian bonus.

2. Kompensasi Finansial Tidak Lansung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan

- a. Fasilitas kantor, pada umumnya fasilitas diberikan karena telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.
- b. Tunjangan, tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi.
- c. Asuransi, asuransi yang ditujukan bagi karyawan yang mana biasanya difasilitasi oleh perusahaan.
- d. Cuti, keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kompensasi terdiri dari dua dimensi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mempunyai empat indikator yaitu gaji, upah, insentif dan bonus. Kemudian kompensasi tidak langsung memiliki empat indikator yaitu fasilitas kantor, tunjangan, asuransi dan cuti.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial yang perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi perusahaan, namun memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan yang menjalankan aktivitas produksi tersebut.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang terdapat di area kerja dan memiliki pengaruh terhadap produktivitas serta kesejahteraan tenaga kerja. Cakupan lingkungan kerja meliputi infrastruktur fisik seperti gedung dan perangkat kerja, dimensi sosial seperti interaksi antar pegawai dan kultur perusahaan, serta kondisi psikologis yang mencakup tingkat tekanan kerja dan elemen motivasional. Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Sunyoto dalam Asman Abnur (2024) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Termasuk dalam kondisi itu yang dimaksud dengan segala sesuatu tersebut adalah, misalnya; kebersihan, musik, lampu penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Asman Abnur (2024) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja cenderung mendukung, maka karyawan bisa merasa bersemangat, aman, nyaman dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan tidak merasa bersemangat, merasa tidak aman dan tidak nyaman untuk melaksanakan aktivitas.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Farida dalam Oktavia & Fernos (2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan

betah dan sebagainya. Pengertian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama yaitu aspek fisik dan non fisik.

Havaei dalam Kitta dkk (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi ini lebih menekankan pada aspek kausalitas, dimana lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja pekerja.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Juliani dkk (2023) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di tempat kerja

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.

i. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Sedangkan indikator merupakan variabel-variabel yang dapat menunjukan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, untuk mengukur perubahan yang terjadi. Sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Juliani (2023) , terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Ketersediaan cahaya atau penerangan memiliki kontribusi signifikan bagi kinerja pegawai dalam menjamin keselamatan dan kelancaran aktivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan adanya penerangan yang memadai namun tidak menyebabkan silau. Intensitas cahaya yang tidak mencukupi dapat mengakibatkan perlambatan proses kerja dan meningkatkan risiko kesalahan, sehingga efisiensi kerja menurun dan pencapaian tujuan organisasi menjadi terhambat.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan komponen vital yang dibutuhkan setiap makhluk hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan menjalankan proses metabolisme. Kualitas udara di lingkungan kerja dapat dikategorikan buruk apabila kandungan oksigennya telah berkurang dan terkontaminasi oleh gas atau aroma yang berpotensi membahayakan kesehatan.

c. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu bentuk polusi yang memerlukan penanganan serius, didefinisikan sebagai suara yang tidak dikehendaki oleh pendengaran. Paparan kebisingan dalam jangka waktu yang panjang dapat mengganggu konsentrasi kerja, menyebabkan kerusakan pada sistem pendengaran, dan berpotensi menimbulkan miskomunikasi. Bahkan studi menunjukkan bahwa tingkat kebisingan yang ekstrem dapat berakibat fatal.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Keberadaan aroma tidak sedap di area kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk pencemaran lingkungan karena berpotensi mengganggu fokus dalam bekerja. Paparan terhadap bau tidak sedap secara terus-menerus juga dapat mengakibatkan penurunan sensitivitas indera penciuman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik 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.

c. Komunikasi

Komunikasi yang transparan dan terbuka membangun kepercayaan antar rekan kerja dan manajemen yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

d. Kejelasan tugas

Kejelasan tugas mengacu pada tingkat dimana pekerjaan dan tanggung jawab didefinisikan dan dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Menurut Wibowo dalam Sabrina Nur Fadyla (2021) , kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi lain dikemukakan oleh Ruth Silaen (2021) Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang meliputi dimensi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Lebih dari sekadar pencapaian target, kinerja juga menggambarkan bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan, termasuk penggunaan sumber daya, kepatuhan terhadap standar prosedur operasional, dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai tantangan dalam penyelesaian tugas.

2.1.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sabrina Nur Fadyla (2021) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan

Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan ketrampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.

2. Motivasi

Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal adalah tergantung karyawan seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

3. Situasi atau Sistem

Faktor situasi atau sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif, seperti koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja, instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan, bahan berkualitas rendah, kerangnya peralatan yang diperlukan, ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan spare part yang lemah.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Pitria dkk (2023) meliputi:

1. Kualitas yakni sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Ketelitian
 - b. Kerapihan
 - c. Ketepatan
2. Kuantitas kerja adalah estimasi waktu dalam melakukan pekerjaan dalam kurun waktu satu hari dengan tingkat kecepatan yang berbeda-beda antar masing-masing pegawai.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
 - b. Target kerja
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran pegawai akan beban kerja yang telah diemban dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Indikator dari tanggungjawab antara lain:

- a. Komitmen
 - b. Kepatuhan
4. Kerjasama karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam kerja tim. Karyawan yang memiliki kemampuan kerjasama yang baik dapat berkolaborasi, mendengarkan pendapat orang lain, dan bekerja menuju tujuan bersama.

Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Komunikasi
 - b. Koordinasi
5. Inisiatif karyawan yang memiliki inisiatif tinggi cenderung menunjukkan kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tanpa perlu selalu diarahkan. Inisiatif merupakan indikasi dari kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan bertindak untuk memperbaiki situasi.

Indikator dari inisiatif antara lain:

- a. Inovasi
- b. Kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis, penelitian ini bisa menjadi dasar untuk membangun pengetahuan baru, menguji hipotesis atau mengeksplorasi lebih lanjut topik yang sama. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Efektivitas Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ni Nyoman Ari Putri Apsari dkk. (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung Jurnal EMAS Vol 6 No. 5 DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.6230	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung, sehingga semakin baik lingkungan kerja pada Perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung	Menggunakan variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan	Menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Lokasi dan waktu penelitian
2.	Kelvin dkk. (2024) Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan	Hasil pengujian menunjukkan variabel Pelatihan Kerja tidak	Menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan	Menggunakan variabel Pelatihan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Titilas Jaya Mojokerto <i>Soetomo Management Review Vol 2 No.6</i> DOI: https://doi.org/10.25139/smr.v2i6.8453	berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Kerja dan Kinerja Karyawan	Lokasi dan waktu penelitian
3.	Mediaty dkk (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery <i>Economics and Digital Business Review Vol 4 Issue 1</i> DOI: https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.301	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja Lokasi dan waktu penelitian
4.	Dwi Dasa Pertiwi (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Jurnal Mirai Management Vol 5 Issue 2</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.1035			
5.	Dahlia & Fadli (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 5 No. 1 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 51,725 > Ftable 3,16 sig 0,000 < 0,05 maka Ho3 di tolak dan Ha3, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Kompensasi dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan	Menggunakan variabel Motivasi Lokasi dan waktu penelitian
6.	Eni Candra Nurhayati (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo) Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah Vol 2 No 5 DOI: https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i5.3510	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Pengalaman kerja dan Kepemimpinan. Lokasi dan waktu penelitian
7.	Rahayu Sri & Juhaeti (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol 2 No.3 DOI: https://doi.org/10.35968/kz690g24	signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aisan Nasmoco Industri.	memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	
8.	Shahab & Sayydi (2024) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 4 No. 1 DOI: https://doi.org/10.56393/aktiva.v4i2.2424	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun, dan Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun	Menggunakan variabel Kompensasi dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel Motivasi kerja Lokasi dan waktu penelitian
9.	Pramestya A, Herawati J, Septyarini (2023) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ekonommi, Keuangan dan Bisnis Syariah Vol 5 No.5	<i>The results of this study indicate that motivation has a negative but not significant effect on employee performance, the work environment has an insignificant negative effect on employee performance,</i>	Menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel Motivasi Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853	<i>motivation has a significant positive effect on employee performance and motivation, work environment, and compensation have an effect on employee performance.</i>		
10.	Nunu Nurjanah (2023) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Lentera BITEP Vol 1 No.3 DOI: https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel Motivasi. Lokasi dan waktu penelitian.
11.	Ryan Syach & Herawaty Purnama (2023) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ADMI Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol 2 No.5 DOI: https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938	<i>The results of this study indicate that compensation and workload have a significant effect on employee performance, while work discipline has no effect on employee performance.</i>	Menggunakan variabel Kompensasi dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja. Lokasi dan waktu penelitian.
12.	Jatmika dkk. (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan	Hasil penelitian menunjukkan variable kompensasi dan kinerja karyawan di Koperasi Makmur Jaya Kota Probolinggo yang	Menggunakan variabel Kompensasi dan memiliki persamaan variabel y	Tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol 14 No. 01 DOI: https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1	ditunjukkan melalui pengujian validitas nilai hitungnya melebihi nilai tabel 0,349 (valid), pengujian reliabilitas didapatkan semua variable mengindikasikan nilai reliabilitas yakni melebihi standar reliabilitas 0,60, pengujian regresi linear sederhana. $Y = 3.706 + 0.549 (X)$ memiliki nilai positif, koefisien determinasinya 0,432, dan uji hipotesisnya didapatkan nilai hitung melebihi ttabel yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Koefisien determinasinya didapatkan nilai 0,432 atau 43,2%. Dengan demikian bisa disebutkan sebesar 43,2% kinerja karyawan di Koperasi Makmur Jaya Kota Probolinggo terpengaruh oleh Kompensasi	yaitu Kinerja Karyawan.	Lokasi dan waktu penelitian.
13.	Kitta (2023) Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makassar Megaputra <i>Prima Distribution Center</i> Makassar	Hasil penelitian menunjukan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian in berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	Menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan memiliki persamaan variabel y yaitu Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel Pengalaman kerja dan disiplin kerja. Lokasi dan waktu penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No. 1 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933			
14.	Ronalddo & Rizqi (2023) Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 19 Hal. 139-153 DOI: https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105	<i>The research results show that compensation, work environment and motivation partially have a significant influence on employee performance at PT Mitra Jaya Gung.</i>	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.	Lokasi dan waktu penelitian.
15.	Ade Irawan (2021) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar Jurnal Magister Manajemen UMI Vol 8 No. 2 DOI: https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.726	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Kompetensi. Lokasi dan waktu penelitian.
16.	Widya Astuti & Indrajaya (2023) <i>The Influence of Compensation and Work Environment on</i>	<i>This research underscores the pivotal role of cultivating a positive work environment to bolster employee</i>	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi	Lokasi dan waktu penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Employee Performance at CV Mora Sentosa East Jakarta</i> <i>Jornal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)</i> DOI: https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i4.762	<i>performance. Such insights can serve as a guiding light for organizations aiming to deploy strategies that optimize both compensation and work environment variables. By doing so, organizations stand to enhance overall employee performance, thus fostering a path to greater organizational triumph.</i>	dan kinerja karyawan.	
17.	Mofu (2024) <i>The Influence of Motivation, Training, Work Environment and Compensation on Employee Performance of social assistants in the Joint Business Groups (KUBE) program in Papua</i> Jurnal Ekonomi & Bisnis DOI: https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i4.381	<i>The results indicate that motivation, training, work environment, and compensation significantly impact the performance of social assistants both individually and collectively.</i>	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Motivasi dan Pelatihan. Lokasi dan waktu penelitian.
18.	Asah Wiari Sidiq dkk. (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Kartika Polaswasti Mahardhika	<i>The results showed that leadership variables, compensation and work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Polaswasti Mahardhika Kartika and the results of the</i>	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Kepemimpinan. Lokasi dan waktu penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Buletin Bisnis & Manajemen Vol 7 No.2 DOI: https://doi.org/10.2991/ebmr.k.220702.045	<i>adjusted R square value in the regression model were obtained at 0.571 which means that 57.1 percent of employee performance variables can be explained by leadership variables, compensation and work environment while the remaining 42.9 percent is explained by other variables outside of this study.</i>		
19.	Nopian Sinaga (2024) <i>The Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance</i> Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 17 No. 2 DOI: https://doi.org/10.55208/74gtg325	<i>The results of the study can be said that 89.0% of the variations of the independent variables, namely motivation, work environment and compensation in this model have a contribution to the employee performance variable of PT. Marurat Artaraya. While the remaining 11.0% is influenced by other variables outside the model.</i>	Menggunakan variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Motivasi Kerja. Lokasi dan waktu penelitian.
20.	Stephanie Titing (2023) <i>The Influence of Work Discipline and Compensation On Employee Performance at the Kolaka district PDAM office</i>	<i>Based on the research results, it is known that there is a positive and significant influence between the work discipline variables, as shown by the P-value of 0.000. Meanwhile, the Compensation</i>	Menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi dan waktu penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>MULTIFINANCE</i> Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan Vol 1 No.2 DOI: https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48	<i>variable has a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the P-Value value of 0.032.</i>		
21.	Prasetya Mukti Alvin dkk. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi PT. <i>Supreme Food Rembang</i> Buletin Bisnis & Manajemen Vol 9 No.1 DOI: http://dx.doi.org/10.4108/eai.6-5-2023.2333583	Penelitian ini menghasilkan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara positif signifikan pada kinerja.	Menggunakan variabel kompensasi, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Disiplin Kerja. Lokasi dan waktu penelitian.
22.	Irham Kamil (2024) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi Koperasi Pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung Jurnal Ekonomi, Koperasi dan Kewirausahaan Vol 14 No.8 DOI: https://doi.org/10.59188/covalue.v14i8.4089	<i>The results showed that compensation has a significant influence on the performance of cooperative organizations. Every 1 increase in compensation value will increase the value of organizational performance by 1.482. The correlation coefficient shows that the effect of compensation on cooperative organizational performance is</i>	Menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja. Lokasi dan waktu penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<i>73.7%, while the rest is influenced by other variables such as leadership style, organizational culture, and competencies that are not examined in this study.</i>		
23.	Monika dkk. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompensasi Terhadap Koperasi Sai Betik (KPN) <i>Economic Education and Entrepreneurship Journal vol 4 no. 2</i> DOI: http://dx.doi.org/10.23960/E3J/v4i2.133-150	Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Sedangkan secara simultan juga terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Nilai Fhitung sebesar 10,737 dengan sig. sebesar $< 0,05$.	Menggunakan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel y yaitu kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Pelatihan. Lokasi dan waktu penelitian.
24.	Budiman (2022) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya Manajerial dan Bisnis TanjungPinang Vol 4	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja. Lokasi dan waktu penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25.	DOI: http://dx.doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2203 Ardila dkk. (2024) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada <i>CV. King Of Milk Fish</i> NIAGAWAN Vol 14 No 1 DOI: http://dx.doi.org/10.24114/niaga.v14i1.63922	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Bandeng, dimana dari uji t diperoleh nilai t sig 0,022. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. King Of Milk Fish , dimana dari uji t diperoleh nilai t sig 0,013. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish, dimana dari uji F diperoleh nilai F sig. 0,000 < 0,05.	Menggunakan variabel kompensasi, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Lokasi dan waktu penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tercantum pada Tabel 2.1 terlihat adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu di atas adalah variabel dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu:

1. Lokasi, waktu dan objek penelitian.

2. Beberapa variabel bebas yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbarui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kepuasan kerja.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerja keras dan kontribusi mereka. Mencakup berbagai bentuk imbalan baik finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti asuransi kesehatan dan pengakuan prestasi, kompensasi dapat diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sebagai elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat ikatan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Irham Kamil (2024) *“The results showed that compensation has a significant influence on the performance of cooperative organizations. Every 1 increase in compensation value will increase the value of organizational performance by 1.482. The correlation coefficient shows*

that the effect of compensation on cooperative organizational performance is 73.7%, while the rest is influenced by other variables such as leadership style, organizational culture, and competencies that are not examined in this study". Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shahab & Sayyidi (2024) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Cabang Madiun. Menurut Mediaty dkk. (2022) menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Jatmika dkk. (2022) menunjukkan bahwa variable kompensasi dan kinerja karyawan di Koperasi Makmur Jaya Kota Probolinggo yang ditunjukkan melalui pengujian validitas nilai hitungnya melebihi nilai tabel 0,349 (valid), pengujian reliabilitas didapatkan semua variable mengindikasikan nilai reliabilitas yakni melebihi standar reliabilitas 0,60, pengujian regresi linear sederhana. $Y = 3.706 + 0.549 (X)$ memiliki nilai positif, koefisien determinasinya 0,432, dan uji hipotesisnya didapatkan nilai hitung melebihi ttabel yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Koefisien determinasinya didapatkan nilai 0,432 atau 43,2%. Dengan demikian bisa disebutkan sebesar 43,2% kinerja karyawan di Koperasi Makmur Jaya Kota Probolinggo terpengaruh oleh Kompensasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi, yang meliputi pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi

yang adil dan kompetitif, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, produktif, dan efisien.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan Ni Nyoman Ari Putri Apsari dkk. (2024) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung, sehingga semakin baik lingkungan kerja pada Perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Menurut Dwi Dasa Pertiwi (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ronalddo & Rizqi (2023) *“The research results show that compensation, work environment and motivation partialy have a significant influence on employee performance at PT Mitra Jaya Gung.”*

Menurut Monika dkk. (2022) menyatakan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Sedangkan secara simultan juga terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Nilai Fhitung sebesar 10,737 dengan sig. sebesar $< 0,05$. Menurut Eni Candra Nurhayati (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

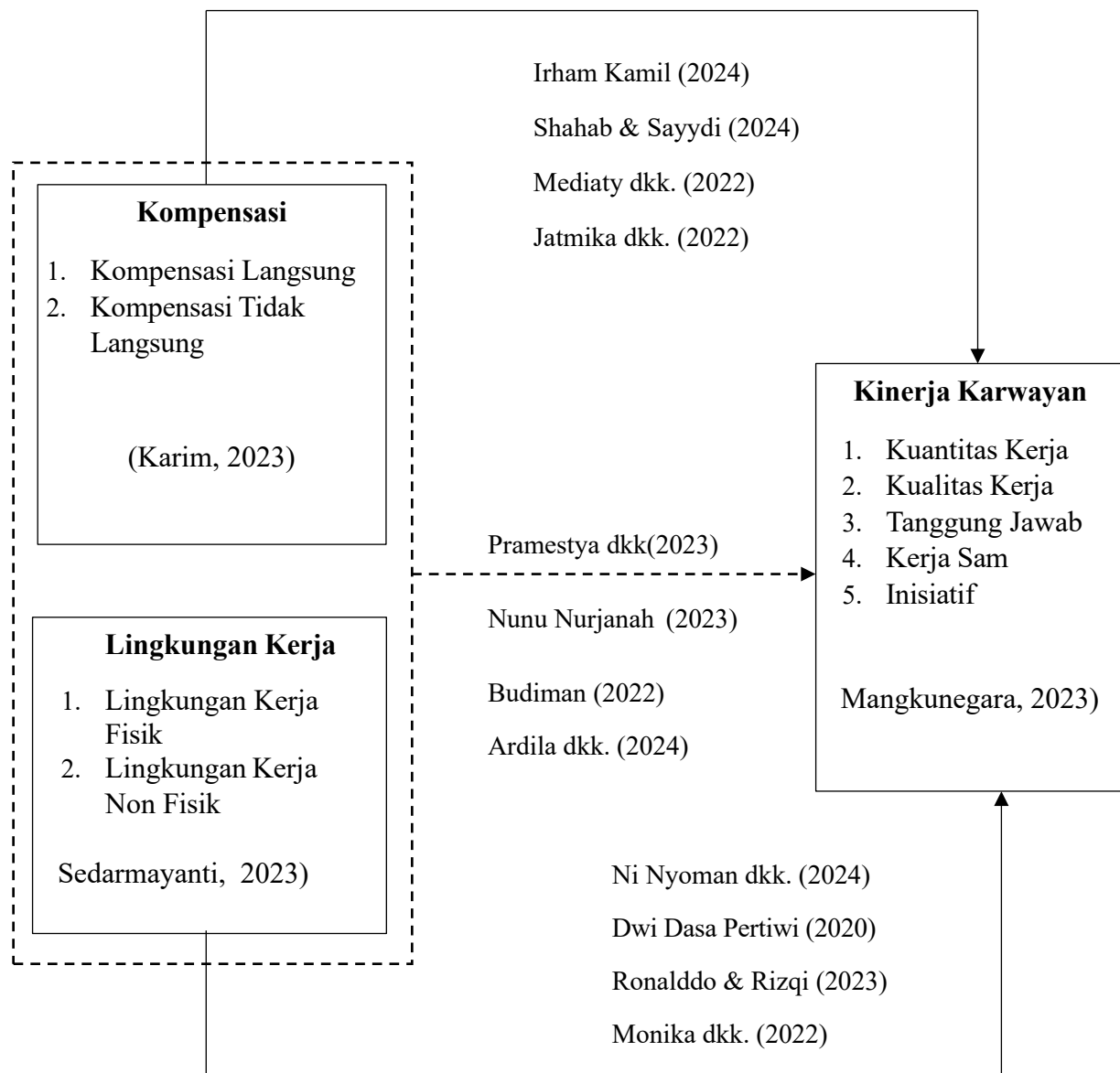
2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Prasetya Mukti Alvin dkk. (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara positif signifikan pada kinerja. Menurut Nunu Nurjanah (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Budiman (2022) hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ardila dkk. (2024) hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Bandeng, dimana dari uji t diperoleh nilai $t_{sig} 0,022$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. King Of Milk Fish, dimana dari uji t diperoleh nilai $t_{sig} 0,013$. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish, dimana dari uji F diperoleh nilai $F_{sig} 0,000 < 0,05$.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

----- ➔ : Berpengaruh secara simultan

———— ➔ : Berpengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis simultan

Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan KPSBU Lembang.

2. Hipotesis Parsial

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