

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam peneliti ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang relevan. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

Kajian pustaka dalam penelitian ini akan membahas dan menggali informasi pustaka dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam

membahas hasil penelitian. Selain itu peneliti, juga menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan judul dan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam prosesnya, manajemen menggabungkan seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen mencakup aspek motivasi dan pengelolaan individu agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

Prinsip utama manajemen dalam sebuah organisasi adalah mengoordinasikan berbagai aktivitas agar berjalan lancar dan mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian tujuan bergantung pada kemampuan mengembangkan keterbatasan sumber daya manusia, seperti pengetahuan, teknologi, keterampilan, dan waktu, melalui perencanaan serta pembagian tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, kerja sama yang berkelanjutan dapat terbentuk karena manajemen berfokus pada pencapaian tujuan melalui kerja sama antar individu. Melalui pengorganisasian tugas yang efektif dan pemanfaatan

keterampilan yang tersedia, manajemen dapat meningkatkan efisiensi dan mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa inggris to *manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Menurut Robbins & Coutler (2021) mengemukakan bahwa “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of other do their activities are completed efficiently and effectively. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiency means that the task at hand done correctly, organized and in accordance with the schedule*” memiliki arti “Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas kerja orang lain agar aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisiensi berarti bahwa tugas yang ada dilakukan dengan benar, teratur, dan sesuai dengan jadwal.”

Richard Pettinger (2020), menyatakan bahwa ” *Management is the process of getting things done through people and some creative*

combinations and energetic from effective resources. Which can benefit from individual skills and talents related to management in organizations and organizations operating in the neighborhood” artinya manajemen merupakan proses penyelesaian sesuatu melalui orang – orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif, yang mana dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen di dalam organisasi dan organisasi yang beroperasi dilingkungan sekitar.

John R. Schermerhorn JR, Daniel G. Bachrach (2020) menyatakan bahwa *“Management is part of our everyday lives. We manage ourselves, we manage relationships, we manage families, and we manage teams and co-workers”* artinya Manajemen adalah bagian dari kehidupan kita sehari-hari. Kita mengelola diri kita sendiri, kita mengelola hubungan, kita mengelola keluarga, dan kita mengelola tim dan rekan kerja.

Dr. Sahat Simbolon (2022:12) menyatakan bahwa Manajemen adalah proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas yang telah diuraikan,

maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi dan perusahaan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mudah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kinerja.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Anisa, C. A. (2021). Dalam sebuah manajemen terdapat kegiatan -kegiatan tertentu, yang di namakan sebagai fungsi –fungsi manajemen, yang terdiri dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pengarahan dan pengawasan. yang dijelaskan, sebagai berikut:

a. Fungsi Perancangan

Perencanaan adalah suatu pekerjaan mental yang memerlukan pemikiran, imajinasi serta kesanggupan melihat ke masa yang akan datang. Fungsi perencanaan berisi tentang perumusan dari tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan serta untuk menghadapi hambatan yang akan muncul dan mengganggu kelancaran pekerjaan. Seperti bagaimana cara untuk mencapai tujuan dan rencana untuk mengadakan pengawasan agar penyelenggaraan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal.

b. Fungsi Pengorganisasian

Organisasi adalah lembaga atau kelompok fungsional ketika

proses manajemen berlangsung, serta berperan sebagai wadah pembentukan tingkah laku hubungan antar manusia secara efektif sehingga dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan Pengorganisasian adalah proses atau cara bagaimana struktur organisasi diatur dan disesuaikan dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungannya. Suatu struktur organisasi berperan melakukan spesifikasi dalam pembagian kegiatan kerja, menunjukkan tingkat spesialisasi kegiatan kerja, dan menunjukkan hierarki atau struktur wewenang organisasi serta memperlihatkan hubungan pelaporannya.

c. Fungsi Penggerakan/Pengarahan

Penggerakan atau pengarahan adalah kegiatan yang membuat seluruh anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas dan bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

d. Fungsi Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan. Pengawasan (*controlling*) sebagai fungsi manajemen ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

2.1.1.3 Unsur - Unsur Manajemen

(Hartini, 2023) menyatakan dalam manajemen memiliki unsur-unsur penting bagi terlaksananya kegiatan secara efektif dan efisien.

Secara umum, unsur yang ada dalam manajemen dikenal dengan 6-M yaitu:

1. Manusia (*man*), merupakan unsur penting di dalam manajemen, manusialah yang melakukan aktivitas untuk menjalankan roda organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Manusia adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Peranan sumber daya manusia baik sebagai karyawan maupun pimpinan di dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengawasan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Manusia yang menyusun perencanaan, menjalankan proses, melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. Uang (*money*), merupakan sarana penting di dalam suatu kegiatan. Kegiatan dapat terwujud karena adanya modal atau uang yang digunakan. Tanpa adanya unsur *money*, maka seluruh kegiatan tidak dapat dilakukan. Dalam proses produksi, membutuhkan modal untuk membiayai seluruh kegiatan.
3. Metode (*Method*), Metode atau cara yang digunakan di dalam melakukan kegiatan secara efektif dan efisien. Metode merupakan sarana atau alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan membutuhkan strategi tertentu agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai harapan.

4. Bahan (*Materials*), Material (bahan) merupakan salah satu unsur manajemen, yang tak kalah pentingnya di dalam pelaksanaan kegiatan, untuk mengubah *input* menjadi *output*, dibutuhkan bahan-bahan atau material. Mengubah bahan mentah menjadi bahan siap pakai atau bahan jadi di dalam proses produksi sangat tergantung pada bahan yang tersedia.
5. Mesin (*Machines*), Selain bahan, mesin (peralatan) juga dibutuhkan untuk proses produksi. Pemanfaatan mesin-mesin memudahkan pekerjaan manusia sehingga dapat tercapai efisiensi dan efektivitas. Kemajuan teknologi yang semakin canggih, membawa banyak perubahan, terutama kehadiran peralatan dan mesin-mesin semakin bervariasi dan tentu memberikan dampak besar bagi kehidupan manusia, pekerjaan yang biasa dilakukan dengan dua orang dan dalam waktu yang lama, dengan adanya mesin pekerjaan hanya dilakukan oleh satu orang dan dalam waktu yang singkat.
6. Pasar (*Market*), Pasar merupakan unsur penting dalam manajemen. Dalam kegiatan industri, setelah proses produksi selesai, maka tentu hasil produksi akan dipasarkan.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu di antara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi dalam manajemen yang berfokus pada aspek manusia, di mana manusia dianggap sebagai aset utama organisasi yang perlu dikelola dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam organisasi. Berikut ini adalah beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menurut (Bratton et al., 2022) *Human resource management (HRM) is concerned with managing work and the employment relationship* artinya Manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan pengelolaan pekerjaan dan hubungan kerja.

(Dessler, 2020) menyatakan bahwa “*Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying the people or human resources aspect of a management position including*

recruiting, screening, training, rewarding and appraising.” atau dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Menurut (Herdilah et al., 2023) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Didukung oleh pernyataan menurut (Syarief et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mengelola orang – orang yang bekerja bagi organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (*human approach*). MSDM adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah di ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam fungsi manajemen, terdapat beberapa fungsi yang saling berkaitan satu sama lain. Demikian halnya dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang merupakan pengembangan dari fungsi dasar dari manajemen. Sebab, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mengatur hubungan manusia. (Hartini et al., 2023) mengemukakan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial. Fungsi manajerial terdiri atas beberapa fungsi dasar manajemen, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)

Dalam setiap fungsi dalam manajemen selalu didahului oleh fungsi perencanaan, kemudian diikuti fungsi berikutnya. Merencanakan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah fungsi perencanaan, selanjutnya adalah fungsi pengorganisasian. Kegiatan pengorganisasian adalah mendistribusikan sumber daya manusia, mengatur dan mengorganisasi tenaga kerja, menentukan pembagian kerja sesuai kemampuan, mengatur hubungan kerja, mendelegasikan wewenang, mengintegrasikan, dan melakukan koordinasi yang diuraikan dalam struktur

organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Karyawan yang bekerja diarahkan agar mereka menunjukkan kerja sama yang baik, bekerja dengan ikhlas, bekerja secara efektif dan efisien, dan mengupayakan tercapainya tujuan bersama. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan memberi petunjuk dan arahan kepada para karyawan agar mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan.

d. Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian dilakukan melalui kegiatan mengendalikan karyawan dapat bekerja sesuai dengan rencana, dan mematuhi berbagai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Bentuk pengendalian seperti kedisiplinan, tingkat absensi, kerja sama yang baik, menjaga situasi lingkungan kerja yang kondusif. Jika kegiatan yang dilakukan tidak sesuai dengan rencana, atau terjadi penyimpangan, maka segera dilakukan tindakan perbaikan atau koreksi demi penyempurnaan kegiatan lebih lanjut.

2. Fungsi Operasi

Fungsi operasi terdiri atas beberapa jenis kegiatan, yaitu:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Beberapa kegiatan yang termasuk dalam pengadaan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan agar tidak

kekurangan sumber daya manusia, yaitu proses penarikan karyawan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi karyawan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pendidikan dan pelatihan karyawan termasuk pengembangan. Pelatihan keterampilan karyawan baik berupa keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan dilakukan demi tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan berdaya saing tinggi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

c. Kompensasi (*Compentation*)

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pemberian balas jasa kepada karyawan. Kompensasi dapat berupa imbalan langsung ataupun tidak langsung, imbalan finansial atau non finansial. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan seimbang akan meningkatkan motivasi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat. Karyawan adalah aset perusahaan yang harus diperhatikan hak dan kebutuhan mereka.

d. Pengintegrasian (*Intergartion*)

Kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan harus seimbang, sehingga terjadi hubungan timbal balik dan terpenuhinya hak dan kewajiban kedua belah pihak, terciptanya hubungan kerja sama yang harmonis dan saling menuntungkan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang

terampil untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tetapi di sisi lain, hak setiap karyawan juga harus dipenuhi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan tenaga kerja menjadi fokus penting di dalam manajemen sumber daya manusia. Pemeliharaan kondisi fisik dan mental karyawan akan berdampak pada loyalitas karyawan terhadap kemajuan perusahaan.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Karyawan yang disiplin tentu akan memahami apa hak dan kewajibannya. Jika mereka mengerti akan kewajibannya, maka mereka akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Mematuhi aturan yang berlaku, tidak melakukan tindakan yang akan merugikan diri sendiri dan perusahaan.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja diakibatkan oleh berbagai faktor. Perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan karena kontrak kerja, pensiun, keinginan karyawan, perusahaan gulung tikar, pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, dan sebagainya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah

organisasi, sehingga perlu dikelola secara optimal melalui manajemen sumber daya manusia yang baik dan terstruktur. Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi atau instansi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada individu yang mengelolanya. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat berperan secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Supriadi et al., 2022) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai atau pegawai adalah *stakeholder* dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
3. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan pegawai.
4. Memastikan bahwa pegawai atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental

pegawai atau pegawai.

6. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau karyawan yang lain.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi menjadi hal penting bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, harus memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, atau manfaat lain yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atau imbalan perusahaan atas waktu, tenaga, dan pikiran atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Terdapat definisi kompensasi yang diuraikan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut (Rahayu & Juhaeti, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Silaen et al., 2022) yaitu Kompensasi (*compensation*) merupakan sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (organisasi). Pemberian

kompensasi merupakan suatu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian

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

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau gaji memiliki peran penting dalam mendorong keterampilan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kompensasi atau gaji, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum, tujuan kompensasi adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan untuk dedikasi pegawai dengan menciptakan lingkungan yang adil bagi pegawai sehingga mereka lebih semangat juga termotivasi dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2020) terdapat beberapa fungsi dan tujuan kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kompensasi memiliki lima fungsi utama, yaitu membangun ikatan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, menciptakan stabilitas tenaga kerja, serta menegakkan disiplin dalam organisasi.

2.1.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Ada beragam jenis dan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Ulfatin dan Triwijayanto dalam Widyaningrum (2020:17), ada dua tipe dasar imbalan yang diterima pegawai yaitu imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*).

1. Imbalan intrinsik

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang diterima oleh karyawan untuk dirinya sendiri. Artinya imbalan ini hanya dapat dirasakan oleh karyawan dan tidak tergantung atas tindakan orang lain. Hal utama yang dapat memperkuat imbalan intrinsik seperti bagaimana perusahaan merangsang pekerjaan untuk karyawannya. Seperti adanya kondisi lingkungan, kepuasan dalam bekerja, pengakuan yang diberikan, kelangsungan pekerjaan, dan lain sebagainya.

2. Imbalan ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki bentuk fisik. Artinya imbalan ini memiliki wujud yang datang dari luar diri karyawan. pemberian ini dapat dirasakan oleh karyawan setiap bulannya. Pemberian ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya di perusahaan yang dapat menyerap biaya yang akan dikeluarkan perusahaan. Seperti pemberian gaji yang berbentuk uang, tunjangan, insentif, dan promosi.

2.1.3.4 Asas Pemberian Kompensasi

Program kompensasi harus dirancang berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan serta disesuaikan dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang perburuhan yang berlaku. maka asas pemberian kompensasi wajib diterapkan oleh perusahaan. Asas-asas yang semestinya diimplementasikan untuk kebijakan pemberian kompensasi perusahaan pada karyawan (Hariyanti, 2020) yaitu:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana Kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif.

3. Sesuai undang-undang perburuhan

Penerapan dan penetapan besaran kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah yang sudah berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi harus menjadi

perhatian utama bagi setiap perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Apa pun metode yang diterapkan, kompensasi yang diberikan harus mampu memberikan rasa puas dan adil bagi semua pihak, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan bersama.

2.1.3.5 Sistem Pemberian Kompensasi

Tujuan utama karyawan atau pegawai dalam bekerja adalah memperoleh kompensasi sebagai imbalan atas hasil kerja yang mereka capai. Menurut Akbar, et al.,(2021:130-131) beberapa metode pemberian kompensasi yang biasa digunakan yaitu:

1. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi bergantung pada hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat serta berkemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil adalah berdasarkan setiap potong, meter, kilo, liter, dan sebagainya.

2. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dapat dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan dan memiliki jangka waktu tertentu. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Sistem Kontrak

Penetapan kompensasi dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas, maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem pengupahan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan semua pihak dalam organisasi.

2.1.3.6 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, perlu dipahami bahwa setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap nilai kompensasi yang diterimanya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan kebutuhan, keinginan,

dan pandangan masing-masing individu. Oleh karena itu, kebijakan pemberian kompensasi harus mempertimbangkan rasa keadilan serta tingkat pekerjaan yang dilakukan, termasuk risiko yang dihadapi, agar dapat memenuhi ekspektasi dan kebutuhan semua pihak secara adil. Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Perusahaan apabila kemampuan dan ketersediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Produktivitas kerja karyawan mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa atau mencapai tujuan organisasi. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit

maka kompensasinya kecil.

4. Biaya Hidup

Biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi.

Biaya hidup di suatu daerah menjadi salah satu yang menentukan tinggi dan rendahnya pendapatan kompensasi yang diterima, karena setiap daerah memiliki UMK (Upah Minimum Kota) yang berbeda-beda.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini, tinggi rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi perekonomian saat ini. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang diberikan pun akan tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

6. Organisasi karyawan atau serikat buruh

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

7. Peraturan Pemerintah, Undang - Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang – wenang.

8. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.1.3.7 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2022) dimensi kompensasi dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan dan waktu yang selalu tetap.
 - a. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - b. Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - c. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan di luar gaji pokok.
 - a. Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk

peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.

- b. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
- c. Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
- d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, *reward*, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja menjalankan aktivitas mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan mendukung pekerja untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan.

Jika seorang pegawai menyukai lingkungan kerjanya, maka ia akan merasa nyaman, yang mendorongnya untuk melakukan tugas dengan lebih efektif, menjadikan waktu kerja lebih produktif. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika individu yang terlibat dapat melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari dampaknya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja mencakup hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan atasan, serta kondisi fisik tempat kerja.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup hubungan antar pegawai, baik antara atasan dan bawahan, serta lingkungan fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja serta prestasi pegawai, sekaligus memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akibat gangguan dari kondisi yang kurang kondusif.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting bagi pegawai karena berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi dan bukan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun, lingkungan kerja tetap memegang peran krusial dalam mendukung

pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah pengertian-pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diantaranya:

Menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Menurut (Irwan et al., 2022) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Indriyati, 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, serta yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dan pekerjaannya.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dan perlu mendapat perhatian dari pimpinan, karena lingkungan yang baik berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dalam merencanakan lingkungan kerja yang optimal, perlu dilakukan kajian dan penentuan terhadap berbagai aspek yang membentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Sedarmayanti, 2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

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 tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: Pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis di mana terjadi

hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah berbentuk nyata, termasuk fasilitas yang dapat mempengaruhi karyawan dalam efektivitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek yang tidak dapat dilihat atau dirasakan secara langsung, tetapi dapat dirasakan secara emosional, seperti hubungan antara karyawan dan pimpinan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik apabila memungkinkan individu bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat memberikan dampak jangka panjang yang negatif. Selain itu, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat meningkatkan kebutuhan akan tenaga dan waktu yang lebih besar serta menghambat terciptanya sistem kerja yang efisien. Berbagai faktor berperan dalam membentuk kondisi lingkungan kerja yang ideal. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sarwoto dalam

(Sedarmayanti, 2017:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

1. 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 atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh secara alami berupaya menjaga keseimbangan suhu dengan mekanisme yang kompleks, memungkinkan manusia untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.

3. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi memiliki kaitan erat dengan penataan warna yang baik. Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya berhubungan dengan estetika ruang kerja, tetapi juga mencakup pengaturan tata letak, pemilihan warna, perlengkapan, dan elemen lainnya yang mendukung kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk mendukung proses metabolisme dan menjaga kelangsungan hidup.

Udara di lingkungan dianggap kotor apabila kandungan oksigennya berkurang serta tercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik, karena warna memiliki peran penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Pada praktiknya, tata warna tidak dapat dipisahkan dari dekorasi, karena warna dapat memberikan pengaruh emosional yang signifikan. Sifat dan efek warna dapat membangkitkan berbagai perasaan, seperti kebahagiaan atau kesedihan, sehingga pemilihan warna yang tepat dapat merangsang perasaan positif dan meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja.

6. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu bentuk polusi yang menjadi perhatian para ahli adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu pendengaran. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, kebisingan sebaiknya diminimalkan agar proses kerja dapat berlangsung secara efisien dan produktivitas karyawan meningkat.

7. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman, penting untuk memperhatikan kondisi serta keberadaannya. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memanfaatkan tenaga

satuan petugas keamanan guna memastikan lingkungan kerja tetap kondusif dan terlindungi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan sekumpulan elemen khusus yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam suatu konsep tidak harus memiliki jumlah indikator yang sama untuk mengukur perubahan yang terjadi. Dimensi ini berperan dalam mengevaluasi suatu kondisi serta memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) yaitu:

1. Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :
 - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja.
 - b. Sirkulasi udara tempat kerja.
 - c. Penataan ruang tempat kerja.
2. Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :
 - a. Peralatan pendukung kerja.
 - b. Seragam atau pakaian kerja.

c. Kebersihan tempat kerja.

3. Dimensi sarana dan prasarana, dengan indikatornya :

a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja.

b. Fasilitas tempat kerja.

Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yang akan dipakai dalam penelitian menurut Sedarmayanti (2017:46) yaitu pemanfaatan energi, peralatan tempat kerja dan sarana dan prasarana di tempat kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup kualitas pekerjaan, kecepatan, serta sikap kerja. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif, memberikan kontribusi positif kepada tim, dan mencapai target perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat mengindikasikan adanya kendala dalam penyelesaian tugas atau kurangnya motivasi kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari perpaduan antara kemampuan, keterampilan, dan upaya yang diterapkan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka. Evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, motivasi, kepribadian, dan kondisi kesehatan karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan beban kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan kedua faktor tersebut secara efektif.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang dicapai seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang menjalankan tugasnya umumnya berupaya mencapai hasil optimal dengan berbagai tujuan spesifik. Salah satunya adalah memperoleh kepuasan kerja dari pelaksanaan tugas mereka. Selain itu, karyawan juga berusaha memenuhi tanggung jawab dengan sebaik mungkin sebagai bentuk komitmen terhadap pekerjaan. Tujuan lainnya mencakup perolehan kompensasi yang lebih baik serta kemajuan dalam jenjang karier sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Kata kinerja berasal dari gabungan dua kata dalam bahasa Indonesia, yaitu "kerja" dan "energi". Namun, ada juga pendapat yang menyatakan bahwa kata "kinerja" merupakan adaptasi dari bahasa Inggris "*performance*", yang berarti pencapaian atau hasil kerja seseorang atau

organisasi. Kinerja atau “*performance*” merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu aktivitas, program, atau kebijakan dalam merealisasikan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dirancang dalam perencanaan strategis. Kinerja mencerminkan seberapa efektif suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno et al., 2023) Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan tersebut.

Menurut (Adhari, 2021) menyatakan bahwa Kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan, Sedangkan kinerja karyawan juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut.

Menurut (Tutupoho et al., 2024) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah berbagai aspek yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan serta diharapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor ini dapat berasal dari aspek internal, seperti motivasi, keterampilan, dan kondisi kesehatan, maupun aspek eksternal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. (Adhari, 2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja, akan dapat meningkatkan keberhasilan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan. Pimpinan juga perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik, serta memberi

contoh agar bawahan mencontoh hal yang baik dari pimpinan.

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma yang berlaku tersebut diterima secara umum dan dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau gembira seseorang, sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Baik perasaan senang/gembira dan suka untuk bekerja atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan. Untuk itu, pihak organisasi perlu mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pegawai terhadap kebijakan organisasi.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas karyawan. Proses ini bertujuan untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam periode tertentu. Umpan balik dari penilaian kinerja memberikan wawasan kepada karyawan mengenai sejauh mana performa mereka telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan secara umum mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Dalam proses penilaian, penting untuk mempertimbangkan

berbagai kondisi serta faktor-faktor yang dapat memengaruhi perkembangan dan pencapaian kinerja karyawan. Pengukuran kinerja memiliki beberapa tujuan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui memotivasikan karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan program remedialnya dapat dikembangkan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari berbagai dimensi dan indikator yang digunakan sebagai alat ukur dalam menilai variabel dalam suatu penelitian. Dimensi dan indikator ini membantu dalam mengidentifikasi serta mengevaluasi tingkat pencapaian karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:72) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang 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 merupakan 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. Kerja sama

Kerja sama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin

baik. Dimensi Kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan Kerja sama
- b. Kemampuan bekerja sama secara tim

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri sebagai anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu 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

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan, serta mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel. Kajian yang dilakukan berfokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rangkuman dari hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Betris Duwi Anjani, Fatimah Fatimah, Dinarossi Utami (2024) PENGARUH PRESTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATAMUARA ENIM Vol. 7 No. 2 (2024): Jurnal Manajemen dan Bisnis	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1.Ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 2.Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 3.Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.	Terdapat variabel yang sama yaitu komponen sasi dan lingkungan kerja serta menggunakan variabel terikat kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel ditambahkan dengan prestasi kerja
2	Wirahadikusumah (2024) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi Vol. 8 No. 3 (2024): Jurnal Pendidikan Tambusai	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sikap kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan upah	Terdapat variabel yang sama yaitu komponen sasi dan lingkungan kerja	Tempat penelitian dan variabel ditambah yaitu sikap kerja dan menggunakan variabel terikat produktivitas kerja karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		atau insentif berperan sebagai motivasi atau sikap kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.		
3	Iqbal Okta Viandi (2024) PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA CV. CIPTA MANDIRI HELMET) <i>Journal of Young Entrepreneurs</i>, Vol. 3, No. 3, Juli 2024, pages 115-131	Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Maka Kompensasi memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berikutnya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Serta Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian dan variabel tambahan stres kerja.
4	Kadek Ririn Handayani dan Ni Made Dwi Ariani Mayasari (2024) PENGARUH KOMPENSASI	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Dengan demikian,	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian dan menggunakan variabel terikat kepuasan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM TIRTA HITA BULELENG CABANG SERIRIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 6 No. 2	perusahaan harus memperhatikan sistem pembayaran kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga akan berimbas pada kinerja karyawan yang tentunya menguntungkan perusahaan.		kerja
5	Kadek Gian Giovani, Komang Krisna Heryanda dan Rahutama Atidira (2024) PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BURUH TANI WANITA DI DESA BANYUPOH Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 6 No. 1	Hasil Penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani wanita di desa Banyupoh, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani wanita di desa Banyupoh, Kompensasi serta Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani wanita di desa Banyupoh.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian dan menggunakan variabel terikat kepuasan kerja
6	Ketut Wariani dan Ni Made Dwi Ariani Mayasari (2023)	Hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian dan menggunakan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI MEBEL UD ADI KARYA UTAMA KEROBOKAN SAWAN Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 3	produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan, ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan Ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi mebel UD. Adi Karya Utama Kerobokan Sawan.	dan lingkungan kerja	variabel terikat produktivitas kerja
7	Hasnaa Rizky Putri Qurrotu'ainii (2024) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vol. 15 No. 1 (2024): Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan	Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai, motivasi kerja yang kuat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, merupakan faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel motivasi kerja
8	MAISAL ADRIZAL (2021) PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN,	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja,	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol. 3, No. 2, hal 78 – 88	kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, secara parsial. pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, secara simultan yang diperoleh pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja		

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Syamsul Anwar, Muhammad Rusydi dan Darwis Muhdina (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar) Volume 8 Issue 3 (2023) Pages 340 - 349 Jurnal Mirai Management	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel disiplin kerja
10	Muachiroh, Abadi Sanosra dan Toni Herlambang (2022) Analisis Komitmen Kerja Pada Rumah Sakit Paru Jember Tahun 2021-2022 Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 12 No. 2 Desember 2022 Hlm. 94-108	Hasil Penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel kepuasan kerja dan komitmen kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Sutrisnawati dan Rahmat Hidayat (2023) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Vol. 6 No. 4 (2023): JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja
12	Rindi Andriyani, Septian Ragil Anandita dan Wisnu Mahendri (2023) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 2 Januari Hal. 13–19	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang, variabel kompensasi menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian dan menggunakan variabel terikat kepuasan kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Komang Unnimeily Indriani Putri dan Komang Krisna Heryanda (2022) PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI AMPEL GADING Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 4 No. 3, Bulan Desember Tahun 2022	Hasil pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan yaitu keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
14	Lisa Olivia dan Hasan Abdul Rozak (2022) PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR YANG MEMPENGARHI KINERJA PEGAWAI Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 4, Juli 2022	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, Terdapat pengaruh yang positif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, Terdapat pengaruh yang positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh yang positif variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh yang positif variabel	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kepuasan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Kepuasan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.		
15	Idris Efendi dan Gregorius Widiyanto (2022) Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Sepatu Vol. 2 No. 1 (2022): Prosiding: Ekonomi dan Bisnis	Dari hasil penelitian menunjukkan data yang bisa disimpulkan Kompensasi (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil dari pengujian Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y). Berdasarkan hasil dari pengujian Disiplin Kerja (X3) tidak pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y).	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel disiplin kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Prayekti dan Kris Aji Pangestu (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA) Vol. 5 No. 2 (2022): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja
17	Nurul Asma dan Fandi Kharisma (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Samarinda Vol. 3 No. 1 (2021): Borneo Student Research	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Samarinda sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Samarinda	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Mohammad Mirza Pratama, Wenny Dhamayanthi dan Fredy Eka Ardhi Pratama (2021) Analisis Pengaruh Faktor Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Vol. 1 No.2 (Desember 2021) Jurnal Manajemen Agribisnis dan Agroindustri	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan bahwa Kedisiplinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula (Y). Variabel Kedisiplinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel Kedisiplinan
19	Gita Nopita Sari dan Sri Eka Astutiningsih (2021) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung	Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel gaya kepemimpinan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 7 No. 1 Juli 2021 Hal. 89-101	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.		
20	Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi W. dan Sri Hartati (2021) ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINA N DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 6 Nomor 1 Juni 2021	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel Kepemimpina n

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	Siti Aisah dan Ruseno Arjanggal (2021) Peran Lingkungan Kerja dan Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Jurnal Ecopsy Volume 8, Nomor 1, April 2021, 79-85	Berdasarkan hasil serta pembahasan dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan dengan sumbangan efektif loyalitas kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Kesimpulan berikutnya adalah ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
22	Yoshua Eko Adi Kustianto (2021) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 2 Juli 2020 Hal: 224-233	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian serta tambahan variabel gaya kepemimpinan transformatif

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2025)

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.1 dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sejumlah besar penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, pembahasan selanjutnya akan membahas hubungan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sebagai salah satu bagian terpenting dari organisasi dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada organisasi. Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Niken Herawati , Asrah Tandirerung Ranteallo dan Karina Syafira (2021) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan” mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fauzan

(2022) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan di perusahaan manufaktur” mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Syafnur (2023) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Sejahtera Abadi” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketika karyawan KSP Sejahtera Abadi diberi lebih banyak uang untuk pekerjaannya, kinerja mereka akan lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih betah dan nyaman di tempat bekerjanya, serta melakukan dapat melakukan aktivitasnya secara lebih efektif. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance” Mengatakan berdasarkan

hasil penelitian pada PT National Finance Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance

Didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Eric Hermawan (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta” mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Novia Sari (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Security Operations Group Indonesia” Berdasarkan hasil analisis Lingkungan Kerja menggambarkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu jika lingkungan kerja karyawan nyaman kinerja mereka akan meningkat, tetapi jika lingkungan kerja tidak nyaman kinerja mereka akan menurun. Kondisi kerja yang ideal dapat dicapai melalui faktor dan elemen lain seperti tempat bekerja, kesediaan fasilitas dan dukungan dari rekan kerja serta atasan, kesempatan untuk berkembang, dan komunikasi yang terbuka dan konstruktif.

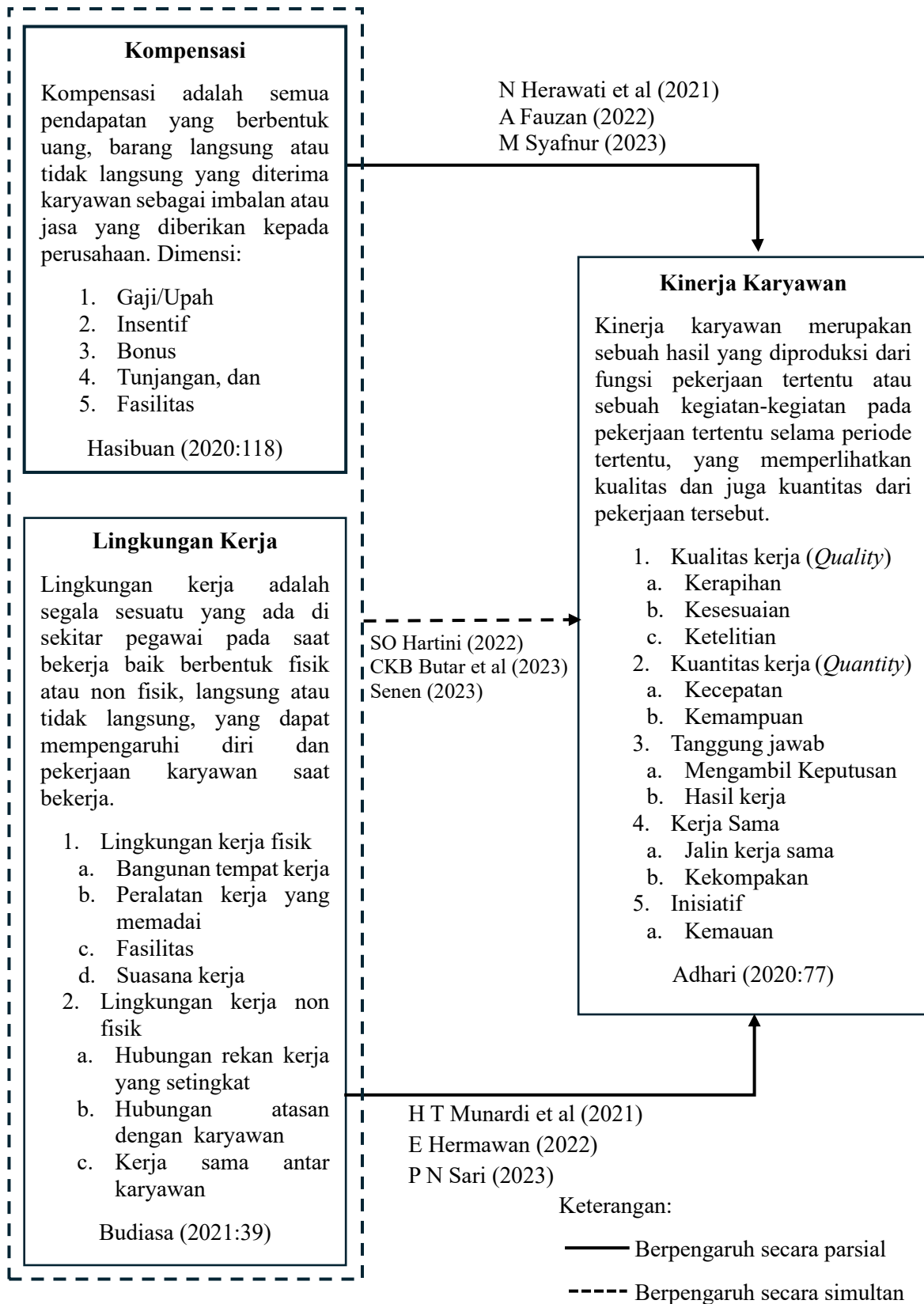
2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Sella Okti Hartini (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya” Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cindy Kristina Butar, Ari Sulistyowati dan Christophorus Indra Wahyu Putra (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arsitek Highpolymer” mengatakan bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Arsitek Highpolymer.

Diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Senen, Frans Bonar Sihite dan Lilis Suryani (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ” mengatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMJ.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis parsial

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

- b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan