

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan untuk tujuan yang diharapkan. Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja (Wibowo, 2016:111). Kinerja sangat penting dalam rangka memajukan perusahaan apabila kinerja yang ada dalam sebuah perusahaan baik, maka tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik juga.

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2015:58) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja melainkan bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan tersebut. Untuk mendeskripsikan kinerja dengan akurat harus memperhatikan tiga unsur yaitu: sasaran, ukuran, penilaian.

Penetapan sasaran dapat meningkatkan kinerja dalam aneka setting dan budaya. Namun tidak hanya sasaran, pimpinan juga harus mengukur sejauh mana sasaran tersebut dapat dicapai serta harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian secara teratur terhadap kemajuan dalam mencapai sasaran akan memfokuskan perhatian dan usaha karyawan. Apabila pimpinan dapat melakukan kedua unsur tetapi tidak dapat melakukan unsur yang ketiga, maka pimpinan akan mengalami kesulitan. Dengan kata lain, apabila salah satu unsur tidak dapat dilakukan dengan baik maka tidak akan berjalan dengan sempurna. Dalam entitas, kesempurnaan dalam bekerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban. Untuk itu, pimpinan atau manager harus melakukan tiga unsur tersebut dengan baik.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusinya kepada suatu entitas. Menurut Prabu Mangkunegara (2019:15), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016:87) juga mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

pencapaian tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan.

c. Penilaian Ukuran Kinerja

Penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan walaupun sering kali dianggap negatif bagi karyawan. Padahal penilaian kinerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. proses penilaian kinerja menurut Mondy (2013:151), yaitu:

1. mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik
2. menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan
3. memeriksa pekerjaan yang dijalankan
4. menilai kinerja
5. mendiskusikan penilaian bersama karyawan

Menurut Hasibuan (2018:21) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu:

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Kerjasama

Penilaian kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal (dengan pimpinan atau bawahan) dan horisontal (dengan sesama).

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen serta kemampuan dalam mengambil keputusan dalam batas kuasanya.

6. Tanggung Jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

7. Efektivitas kerja

Penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang

direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

8. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.

9. Komitmen Kerja

Tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Hasibuan (2018:22) adapun tata cara penilaian kinerja secara teknis berdasarkan nilai capaian yang diinginkan, yaitu.

1. Nilai pencapaian kinerja dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai pencapaian kinerja

Angka	Predikat
> 91	Sangat baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
< 50	Buruk

(Hasibuan, 2018:22)

2. Penilaian kinerja untuk setiap pelaksanaan kegiatan diukur dengan empat aspek, yaitu: aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sebagai berikut.

$$\text{a. Aspek kuantitas} = \frac{\text{Realisasi output (RO)}}{\text{Target output (TO)}} \times 100$$

$$\text{b. Aspek kualitas} = \frac{\text{Realisasi kualitas (RK)}}{\text{Target kualitas (TK)}} \times 100$$

- c. Aspek waktu

Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

- 1). Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol)
- 2). Jika aspek waktu yang tingkat efisiennya $\leq 24\%$ diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik
- 3). Jika aspek waktu yang tingkat efisiennya $> 24\%$ diberikan nilai cukup sampai dengan buruk

d. Aspek biaya Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi biaya dari target biaya yang ditetapkan perusahaan.

- 1). Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol)
2. Jika tingkat efisiensi $\leq 24\%$ (bernilai baik-sangat baik)
3. Jika tingkat efisiensi $> 24\%$ (bernilai cukup baik)

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development (Khaerul Umam, 2015:63) Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

e. Indikator-indikator Kinerja

Bernardin dalam Robbins (2013:66) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah

dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 3) Waktu produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

f. Jenis-Jenis Kinerja

Menurut Prawirosentono (2018:65), Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

- 1) Kinerja Strategik Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
- 2) Kinerja Administratif Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
- 3) Kinerja Operasional Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya

manusia yang mengerjakannya.

Menurut Rivai (2013:33), “Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk Kerja mereka (Handoko, 2018:18). Menurut Hasibuan (2018:27) “ kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Aritonang (2015:37): mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Sedangkan menurut Slamet (2017:) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai

balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi yaitu jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi yaitu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian perusahaan.

b. Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:121), tujuan pemberian kompensasi adalah:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3) Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

4) Motivasi

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

5) Stabilitas karyawan

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

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasikan pada pekerjaannya

8) Pengaruh buruh

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

c. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini bisa diterapkan apabila prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

2) Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya.

3) Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam system borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bias mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

e. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2017:43) :

1) Kompensasi langsung diantaranya

a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional. Contoh dari penghasilan tidak tetap :

(1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.

(2) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu

(3) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

(4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

(5) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan

instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2) Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- a) Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
- b) Tunjangan Jabatan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Mardiana (2015:74) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2015:55), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Menurut Siagian (2013:23) mengemukakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruangan kerja, dan perlengkapan kerja yang

cukup. Dari kedua, pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik tergantung pada bentuk susunan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh 26 organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Ahyari (2012:39) Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja sesuai dengan uraian pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:78) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu;

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non physical working environment*)

Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2019:68), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, sebagai berikut.

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,

getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain. 27 Lingkungan fisik berpengaruh terhadap karyawan untuk memperkecil pengaruhnya, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sadarmayanti (2001: 31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Alex Nitisemito (2015:234), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ahyari (2012:6) membagi lingkungan kerja ke dalam tiga bagian yaitu.

1. Pelayanan karyawan

- a. Pelayanan makanan Pelayanan makanan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas makanan

yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi karyawannya.

- b. Pelayanan kesehatan Pelayanan kesehatan juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terutama bagi perusahaan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi, seperti penyediaan obat-obatan atau klinik perusahaan. Keselamatan kerja juga termasuk dalam pelayanan 28 kesehatan dalam sebuah perusahaan, misalnya dengan menyediakan alat-alat pelindung dalam bekerja.
- c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- d. Lingkungan yang bersih akan menimbulkan perasaan senang bagi karyawan yang tentunya akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan wangi sangat diperlukan semua orang, apalagi karyawan yang dituntut untuk berada di dalam gedung kantor dalam waktu yang lama.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja tersebut meliputi:

- a. Penerangan
- b. Pertukaran udara
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan

- e. Keamanan
- f. Hubungan karyawan dengan pimpinan

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019:79) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Keamanan kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia sebagai berikut.

1. Cahaya di tempat kerja 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.
2. Suhu udara/temperatur di tempat kerja 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Suara bising/Kebisingan di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :
 - a. Lamanya kebisingan
 - b. Intensitas kebisingan
 - c. Frekwensi kebisingan Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
4. 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.

5. 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 (SATPAM).

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:79) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Keamanan kerja

B. Penelitian Terdahulu

Jurnal ilmiah menjadi sebuah referensi dalam penulisan skripsi yang sedang penulis susun. Penulis menyusun jurnal ilmiah yang dijadikan referensi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

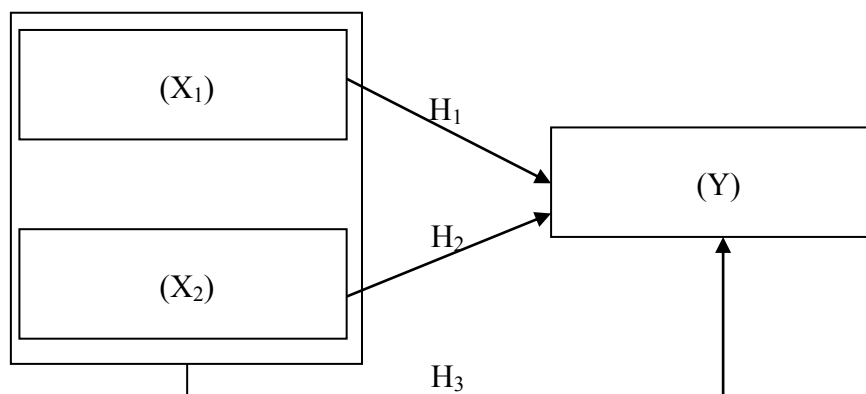
No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Moh Sofuan Telaah Manajemen Vol. II Edisi 1, Oktober 2014, hal 117-128 ISSN : 1693-9727	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator PATI)	Path Analisis	Hasil dari penelitian ini adalah: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tanpa adanya mediasi kepuasan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.
2	Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur	Regresi Linier Berganda	1. Persamaan regresi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT GSI adalah: $Y = 4,375 - 0,181X_1 + 0,382X_2$ 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t, diperoleh perbandingan thitung dengan ttablei, dan dapat kita lihat bahwa nilai thitung < ttablei yakni $-0,994 < 1,993$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t, perbandingan thitung dengan ttablei dapat kita lihat bahwa nilai thitung > ttablei yakni $2,594 > 1,993$. Jika dilihat koefisien regresi variabel lingkungan sebesar $+0,382$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
3	Rukmini Jurnal Akuntansi dan Pajak, vol. 17, No. 02, Januari 2017 ISSN : 1412-629X	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016	Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Roda Jati Karanganyar 2. Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Roda Jati Karanganyar 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Roda Jati Karanganyar
4	Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo RELEVANCE Vol. 2, No. 1, Juni 2019 Page: 217-227 ISSN (online) : 2615-8590 ISSN (print) : 2615-6385	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi, Variabel lingkungan kerja fisik, Variabel disiplin kerja, Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.
5	Rina Oktiyani dan Kaman Nainggolan Ecodemica, Vol. IV No. 2 April 2016 ISSN: 2355-0295, e-ISSN: 2528-2255	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Klaten	Regresi linier berganda	Berdasarkan penelitian ini diperoleh bukti empiris sebagai berikut yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t dengan $t_{hitung} X_1 = 5,371$ lebih besar dari $t_{table} (2,000)$ pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} X_2 = 4,648$ lebih besar dari t nilai t_{table} sebesar 2,000. Dan Kompensasi pada lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
				terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang dengan nilai F_{hitung} sebesar 55,794 lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,15) pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0,642 ini berarti 64,2% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Dan sebesar 35,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka kerangka pemikiran yang dapat diambil penulis sebagai berikut:



Gambar 4
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja karyawan

D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
2. H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
3. H_3 : Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.