

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Panggabean dalam Edi Sutrisno (2010: h.181) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Faktor-faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah.

Menurut Hadari Nawawi (2011: h. 315), kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dimensi kompensasi : internal, eksternal, individual. Faktor-faktor : tingkat kecukupan, bersifat wajar /adil dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi), bersifat wajar/adil dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi), memperhatikan perbedaan posisi jabatan.

Selanjutnya Marwansyah (2010: h. 269) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial – yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi / jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dimensi : keadilan Internal, keadilan eksternal, keadilan Individual. Faktor-faktor : kondisi pasar tenaga kerja, peraturan

pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen, kemampuan membayar dan biaya hidup.

Insentif dapat diklasifikasikan menjadi: (1) kompensasi langsung, dan (2) kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok atau upah bahwa individu berhak untuk pekerjaannya. Lembur kerja dan premi liburan, bonus berdasarkan kinerja, pembagian keuntungan dan kesempatan untuk membeli opsi saham, dll kompensasi tidak langsung meliputi program perlindungan (rencana asuransi, pensiun), membayar untuk waktu tidak bekerja, jasa dan perquisites.

Sedangkan menurut Thomas D. Schneid (2011: h. 230) menyatakan : *Workers' compensation is a compromise in that employees are guaranteed a percentage of their wages (generally two-thirds) and full payment for their medical costs when injured on the job. Employers are guaranteed a reduced monetary cost for these injuries or illnesses and are provided a protection from additional or future legal action by the employee for the injury.* Kompensasi karyawan adalah kesepakatan antara

perusahaan dan karyawan dalam penjaminan, dimana presentase upah yang diberikan (dua pertiga dari pokok) dan penjaminan penuh atas biaya pengobatan ketika terjadi perawatan dalam pekerjaan. Penjaminan kepada karyawan berupa biaya pengobatan dan upah dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan atas tindakan hukum.

Barbara Kate Repa, J.D., (2010 : h. 418) menyatakan *The workers' compensation system provides replacement income and medical expense coverage to employees who are injured or become ill as a result of their jobs. Financial benefits may also be paid to workers' dependents and to the survivors of workers who are killed on the job. In most circumstances, workers' compensation also protects employers from being sued for those injuries or deaths.*

Sistem kompensasi pekerja memberikan penghasilan penggantian dan cakupan biaya pengobatan bagi karyawan yang terluka atau sakit sebagai akibat dari pekerjaan mereka. Keuntungan finansial juga dapat dibayarkan kepada dependents pekerja dan kepada para korban pekerja yang tewas di tempat kerja. Dalam sebagian besar keadaan, kompensasi pekerja juga melindungi pengusaha dari yang digugat untuk mereka cedera atau kematian.

Menurut Mousumi S. Bhattacharya (2009: h. 138) kompensasi dibedakan menjadi *Direct and Indirect Compensation*, *Direct compensation is an employee's fixed and variable annual income. Indirect compensation consists of all kinds of deferred income, such as pension and insurance and of benefits like a company car, expense allowance. The sum of direct and indirect compensation makes up the organization's total compensation programme. Factors : internal business factors, purchasing power and prosperity, Social factors.*

Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung, kompensasi langsung adalah pendapatan tetap dan variabel tahunan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua jenis pendapatan ditanggihkan, seperti pensiun dan asuransi dan manfaat seperti mobil perusahaan, tunjangan biaya. Jumlah kompensasi langsung dan tidak langsung membuat program total kompensasi organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Jon S.T. Quah (2010: h. 98) “*compensation As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives. Type Compensation : basic compensation, variable compensation, supplementary compensation.* Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penghargaan sebagai kontribusi dari hasil kerja yang mereka berikan pada perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan dapat berupa pembayaran gaji, upah, bonus, hadiah, dll. Dimensi kompensasi adalah : 1) kompensasi langsung adalah : a) gaji, b) upah, c) bonus, d) insentif; 2). kompensasi tidak langsung adalah : a) asuransi, b) rekreasi.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

3. Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebak-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

4. Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 144), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

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

d. Produktivitas Kerja Karyawan

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

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan

besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup (*Cost of living*)

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi Jabatan

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

h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

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

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya jika kondisi perekonomian

kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto (2012:27), mengartikan lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Lewa dan Subowo (2015) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan

dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperature, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua meliputi:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husnan (2008) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan.

Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Unsur Lingkungan Kerja

Unsur lingkungan kerja menurut Wursanto (2012: 56) antara lain:

- a. Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh daya gerak dan kehidupan organisasi. Karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
- b. Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
- c. Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah dibedakan menjadi:
 - 1) Wilayah kegiatan yaitu menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
 - 2) Wilayah personil yaitu menyangkut semua pihak yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.
 - 3) Wilayah kewenangan atau kekuasaan merupakan semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh

dilampaui sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

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

c. 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.

d. 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.

e. 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).

f. Kebersihan

Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ruangan yang bersih akan membuat suasana menjadi lebih indah sehingga karyawan akan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Kebersihan
- e. Keamanan kerja
- f. Hubungan karyawan

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis dapat mensintesis bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja yaitu : 1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara bising, 4. Kebersihan, 5. Keamanan kerja, 6. hubungan karyawan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Dessler, (2010) menjelaskan, :

“Kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kinerja karyawan (employee performance) menyangkut tingkatan/tahapan mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja berarti

mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Proses penilaian kinerja karyawan tidak hanya evaluasi, tapi juga penetapan *standard* dan umpan balik untuk mendiskusikan kemajuan karyawan dan untuk membuat penetapan bagi pengembangan pengembangan apa pun. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Anthony, et. al. (2008) menjelaskan :

“kinerja sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas”.

Cash dan Fischer dalam Soedarsono (2007) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan

dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*).

2. Indikator Kinerja

Dessler juga menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu;
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan

- c. Pencapaian tujuan organisasi
- d. Periode waktu tertentu

Hal tersebut pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan.

Dengan demikian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas kerja. Kualitas dan Kuantitas kerja dapat dipengaruhi oleh indikator-indikator yang ada, diantaranya adalah: ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian, pengetahuan kerja, sikap terhadap pekerjaan, hasil pekerjaan, mengikuti instruksi, kondisi kerja, waktu yang dipergunakan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Empat aspek kinerja menurut Harari, yakni sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan tujuan perusahaan
- c. Tingkat tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian tujuan kinerja adalah:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Berdasarkan teori di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang terukur, dan dilakukan secara sistematis dapat dimonitor dan memberikan umpan balik yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dan dilakukan selama periode tertentu. Indikator kinerja karyawan antara lain :

- 1. Kualitas,
- 2. Kuantitas,
- 3. Legalitas,
- 4. Kesesuaian dengan tujuan organisasi,
- 5. Kerjasama.

D. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

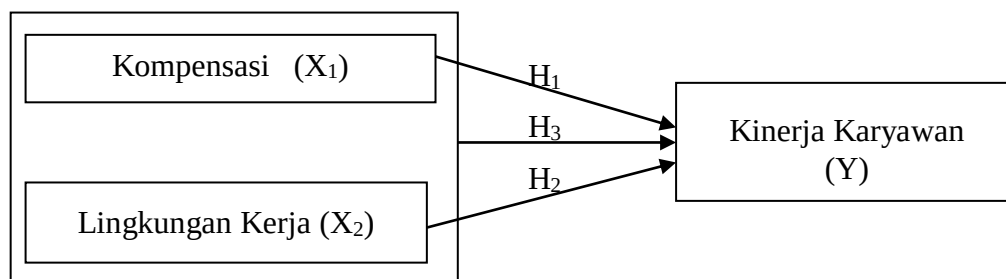
No	Peneliti	Judul	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ferry Setiawan (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.
2	Nuria Khusna (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (1,998)$. Selanjutnya dalam uji pengaruh

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
				secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $F_{hitung} (12,054) > F_{tabel} (3,09)$. Dan secara koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 25,4%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak.
3	Suharyanto (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan divisi QIP PT. Gsi Cianjur	Regresi Linier Berganda	Persamaan regresi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT GSI adalah: $Y = 4,375 - 0,18X_1 + 0,382X_2$ Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t, diperoleh perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dan dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-0,994 < 1,993$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t, perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,594 > 1,993$. Jika dilihat koefisien regresi variabel lingkungan sebesar +0,382, dapat disimpulkan bahwa

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
				variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian teoritik dan fenomenologis yang telah diuraikan, maka akan dianalisis model pengaruh antar variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini. Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa terdapat berbagai faktor dalam membentuk kriteria kinerja. Digambarkan juga pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Kerangka konseptual antara beberapa aspek hubungan antar variabel bebas dan terikat, dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

F. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan pemikiran uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.