

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja karyawan

kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.<sup>1</sup> Menurut Hasibuan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Handoko, kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. pendapat lain dikemukakan oleh Gibson bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Cardosa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Adapun hadits yang menjelaskan betapa besarnya bimbingan ajaran Islam agar manusia memiliki iman dan takwa yang sempurna, beretos kerja tinggi dan mengarah pada profesionalisme. Dengan demikian kehadirannya di dunia ini akan bermakna, memberikan andil yang baik bagi peradaban umat manusia dan dapat melahirkan karya-karya besar yang spektakuler bagi sesama makhluk-Nya.

عَائِشَةُ عَنْ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

(واهر الطبرني والبيهقي)

---

<sup>1</sup> Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, H 96.

<sup>2</sup> Anwar P Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, H 67.

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).<sup>3</sup>

Seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah.

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walaupun seseorang mempunyai kemampuan maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karena, karyawan hanya akan memperoleh apa yang telah diusahakan atau dikerjakan.<sup>4</sup> Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

---

<sup>3</sup> <https://islam.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5E1Uf>

<sup>4</sup> Asri Laksmi Riani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, H61.

## 2. **Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Adapun pengukuran indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wilson Bangun<sup>5</sup>, yakni:

- a Kualitas Pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.
- b Kuantitas Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- c Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan.
- d Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga diperlukan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

## 3. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson, ada beberapa faktor juga yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: <sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, H 233.

1. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu.
2. Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur dan desain pekerjaan,
3. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji atau upah. Kompensasi adalah istilah yang paling luas termasuk gaji, upah, perumahan, tunjangan pangan, jaminan keamanan, jaminan kesehatan, kondisi psikologis, perumahan, serta bentuk-bentuk lainnya. Kompensasi merupakan hal yang penting yaitu sebagai dorongan motivasi seorang karyawan untuk bekerja, hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang diberikan.

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>7</sup>

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi sebagai apa

---

<sup>6</sup> Manotar Gurning, 2017, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fiesta Dasa Utama Mlc-Cikarang*, Skripsi Manajemen, Bekasi: Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa. H 16-18.

<sup>7</sup> Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. H 119.

yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Menurut Wilson Bangun Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya<sup>8</sup>

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pemimpin sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Maka dari itu, kompensasi cenderung dianggap sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana upah merupakan hal vital bagi karyawan, seharusnya mampu menunjang kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Manusia pada dasarnya bekerja juga ingin mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Perusahaan hendaknya menghargai kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi agar karyawan lebih menghargai kerja keras serta menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi dalam kerangka manajemen SDM, terutama berdasarkan hasil kajian ilmiah yang dilakukan oleh para ahli di bidang manajemen SDM.

Kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara serta menjaga karyawan dengan baik. Tanpa kompensasi yang cukup, kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan perusahaan, dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu adanya penyeleksian, dan pelatihan yang memerlukan waktu cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, bahkan bisa mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran serta perputaran karyawan.

---

<sup>8</sup> Wilson Bangun, 2012, H 255.

## 2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, setiap perusahaan memiliki dimensi serta indikator yang berbeda, yakni:<sup>9</sup>

### a. Kompensasi finansial langsung:

#### 1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima setiap bulan oleh karyawan sebagai imbalan dari jabatannya karena telah memberikan sumbangan tenaga serta pikiran guna mencapai tujuan perusahaan.

#### 2. Bonus

Bonus merupakan bentuk kompensasi tambahan yang nilainya di atas gaji normal. Pembayaranannya diberikan karena pekerjaan yang telah dilakukan melebihi target.

#### 3. Insentif

Insentif yaitu berupa imbalan yang secara langsung dibayarkan karena kinerja karyawan telah melebihi standar perusahaan.

### b. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti:

#### 1) Asuransi

Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima asuransi untuk memberikan penggantian kepada pihak tertanggung karena kerugian, kerusakan, kehilangan, dan keuntungan yang diharapkan, sesuai UU No. 40 tahun 2014.

#### 2) Fasilitas Kantor

---

<sup>9</sup> Darnita Leoni Saputri, 2018, Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru, jurnal administrasi bisnis, Vol. 5 No. 1, H 3-4. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/distributions/200890>.

Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

### 3) Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawannya yang umumnya terkait dengan upaya perusahaan/organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman.

## 3. Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

### a. Manfaat bagi perusahaan

- 1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan
- 2) Memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi
- 3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan

### b. Manfaat bagi karyawan

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- 3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

Selain manfaat kompensasi, tujuan diadakan pemberian kompensasi menurut Hasibuan antara lain adalah:<sup>10</sup>

### a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawannya. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan semua tugas dengan baik sedangkan atasan wajib

---

<sup>10</sup> Ardana, Komang dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta, H 154

membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian. Jadi setiap pekerjaan yang dilakukan harus ada hubungan interaksi yang baik.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kepuasan tersendiri apabila hasil pekerjaannya telah dikerjakan sesuai harapan.

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 lebih mudah memotivasi karyawannya.

e. Stabilitas karyawan

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

f. Pengaruh serikat buruh

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

g. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan mentaati peraturan yang berlaku.

h. Pengaruh pemerintah

Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan (karyawan) yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

#### 4. **Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Wilson Bangun, kompensasi dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Kompensasi Finansial



Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang pada kontribusi yang karyawan sumbangkan pada pekerjaannya.

b Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

**5. Sistem Pemberian Kompensasi**

- a Sistem waktu Dalam sistem ini, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan.
- b Sistem hasil (output) Dalam sistem ini, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
- c Sistem borongan Pengupahan yang menentukan besarnya balas jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan. Jadi, besar kecilnya balas jasa yang diterima tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

**6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:<sup>11</sup>

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan UU dan Keppres
- f. Biaya hidup atau cost living
- g. Posisi jabatan karyawan

---

<sup>11</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, H. 153.

- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

## **7. Asas Kompensasi**

### **a Adil**

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal yang konsistensi.

### **b Layak dan Wajar**

Kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif yang ideal. Standar kelayakan itu relatif, penentuan besaran kompensasi didasarkan atas batas upah minimal dari pemerintah setempat dan konsistensi eksternal yang berlaku.

Pemerintah membuat peraturan mengenai pengupahan dengan menentukan Upah Minimum Regional (UMR) yang antara daerah satu dengan lainnya boleh jadi tidak sama, sesuai dengan taraf hidup dan standar biaya hidup pada ,masing-masing daerah. Tapi pada kenyataannya, masih banyak pekerja dan karyawan yang menerima upah di bawah UMR.<sup>12</sup>

## **C. LINGKUNGAN KERJA**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi, tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan,

---

<sup>12</sup> Ayu Ulfa Ningsih, 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (Lonsum), skripsi, Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar, H 8-9.

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.<sup>13</sup>

Sedangkan, menurut Luthans lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.<sup>14</sup>

Menurut Robbins & Coulter lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Walaupun lingkungan kerja tidak termasuk dalam proses pelaksanaan produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam pelaksanaan proses produksi.

---

<sup>13</sup> Mellysa Pusparani, 2021, *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Pascasarjana, Universitas Terbuka UPBJJ – UT Jambi, Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246, H 536.

<sup>14</sup> Pulung Aji Pamungkas, Skripsi: *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Produksi PT. Pandatex Tempuran, Kabupaten Magelang)*, (Magelang: Um Magelang, 2018), H 21-22.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata seorang bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kesan tersendiri, termasuk merasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Jika karyawan merasa senang terhadap lingkungan kerjanya, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan senang dan bisa dipastikan waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. Menurut Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien<sup>15</sup> Menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

## **2. Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **a Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

---

<sup>15</sup> Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, H 12.

baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 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, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.<sup>16</sup>

b Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar, diantaranya yakni: 1. Struktur kerja, 2. Tanggung jawab kerja, 3. Perhatian dan dukungan pemimpin, 4. Kerja sama antar kelompok, 5. Kelancaran komunikasi<sup>17</sup>

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, ada tujuh indikator lingkungan kerja, yakni sebagai berikut:<sup>18</sup>

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh

---

<sup>16</sup> Ibid, H 21.

<sup>17</sup> Sedarmayanti, 2001, *Sumber...*, H 22.

<sup>18</sup> Pulung Aji Pamungkas, Skripsi: *Pengaruh Kompensasi...* H 22-24.

sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi.

## 2) Suhu udara

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 dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% 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) Warna Ruangan

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.

## 4) Spasial Ruang Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja

saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 5) Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam) guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

##### 1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

##### 2) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan pekerjaan perlu diperhatikan beberapa faktor yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yaitu: ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik<sup>19</sup> serta uraian jabatan yang jelas, autoritas

---

<sup>19</sup> Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012, H 75.

yang memadai, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai<sup>20</sup>.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis pada suatu penelitian merupakan dugaan sementara yang berkenaan dengan hasil penelitian. Di dalam suatu penelitian hipotesis terdapat dua macam yaitu hipotesis yang diuji yang dinamakan sebagai hipotesis alternatif atau kerja ( $H_a$ ) dan hipotesis nihil atau nol ( $H_0$ ).<sup>21</sup> Adapun rumusan hipotesis pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- $H_0$  : Kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tri Mega Gading Mas.
- $H_1$  : Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tri Mega Gading Mas.
- $H_2$  : Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tri Mega Gading Mas.
- $H_3$  : Kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tri Mega Gading Mas.

#### **E. Paradigma Penelitian**

Paradigma kuantitatif mempunyai pandangan bahwa sumber ilmu salah satunya yaitu pemikiran rasional data empiris. Pemikiran tersebut didasari dari kesesuaian dengan teori terdahulu yang umumnya disebut sebagai koherensi. Dimana di dalam prosesnya, diawali dari asumsi ataupun yang biasanya kita sebut sebagai perumusan hipotesis. Untuk kemudian diverifikasi supaya mendapatkan teori baru.

Berikut merupakan penyajian kerangka berfikir berdasarkan penelitian yang sedang berlangsung:

Gambar 2.1

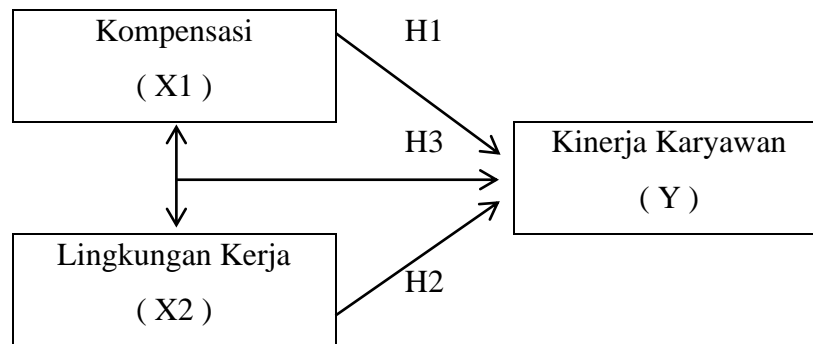
---

<sup>20</sup> Mangkunegara dalam Darmawan, 2012, H 174.

<sup>21</sup> Abd. Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 52–56.



paradigma penelitian



Berdasarkan kerangka tersebut dapat diketahui bahwa:

1. H1 : Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi.<sup>22</sup> Sedangkan Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan diantaranya adalah Windi A.M., dan Gunasti H, (2012) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)” dan penelitian yang dilakukan Yanti Oetamy M (2015) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna kuta bali”. Dari kedua penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh

---

<sup>22</sup> Dinus K, Riane J, Pio Sonny G.K, 2016, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya*, Jurnal Administrasi bisnis.

sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di dua tempat yang berbeda ditemukan hasil yang positif dan signifikan.

2. H2 : Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.<sup>23</sup>

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. 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 memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan diantaranya adalah Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Andi Jusdiana A., Mappamiring, Nuryanti Mustari (2022), dan di dukung oleh penelitian Arta Adi Kusuma (2013) dengan judul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang”. Dalam penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di tempat yang berbeda dengan hasil yang positif dan signifikan.

3. H3 : Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)

---

<sup>23</sup> Andi Jusdiana A., Mappamiring, Nuryanti Mustari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022.

Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ulfa Ningsih, 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk, (Lonsum), skripsi, Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar dan di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh A.A Gede Kresnayana Pramana, dan Nyoman Sudharma, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal 2013.

Dalam penelitian tersebut di temukan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat yang berbeda.



