

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Didalam tinjauan pustaka ini akan dibahas tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang akan dilakukan.

Table 2. 1

Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama / Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI. Nurul Ikhsan Sahlan1 Peggy A. Mekel 2 Irvan Trang 2015	metode asosiatif Kuantitatif	Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (lingkungan kerja,kepuasan kerja, kompensasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan Fhitung > Ftabel dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja,kepuasan kerja, kompensasi.
2	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang). Rofiaty	penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif	<ul style="list-style-type: none">• Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.• Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

	2012		<p>karyawan PT Bank BTPN. semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja
3	<p>ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA. Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga 2012</p>	Analisis Linier Berganda	<p>Lingkungan kerja dan pemberian kompensasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan pemberian kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) kuat yaitu sebesar 0.580 dan ada pengaruh yang signifikan sebesar 33.6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan suara-suara bising serta dekorasi ruangan dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maka perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi karyawan.</p>
4	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Devisi Laboratorium PT. Wings Surya Harianto, dkk (2018)</p>	Analisis Linier Berganda	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi bersama sama berpengaruh secara simultan pada Devisi Laboratorium PT. Wings Surya.</p>

5	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan Sasanti (2020)	Analisis Linier Berganda	Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja.
6	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Waroeng SS Samirono di Jalan Kaliurang- Yogyakarta Farikha Nur Khasanah (2016)	Pendekatan kuantitatif dan regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng SS Samirono di Jalan Kaliurang- Yogyakarta
7	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah (Ferry Setiawan, 2014)	Analisis Linier Berganda	Diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi memiliki nilai standardized coefficients beta lebih besar disbanding lingkungan kerja.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada PT Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. (Ramadya dkk, 2016)	Analisis Linier Berganda	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan

9	The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta	Analisis Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan lingkungan kerja atas Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Jakarta. Berdasarkan dimensi dari Insentif menjelaskan bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan moral seorang karyawan dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dan tugas dan tanggung jawab tepat.
10	THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION ON COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND EMPLOYEE PERFORMANCE: EVIDENCE FROM INDONESIA	Analisis Linier Berganda	Studi ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan dan kinerja tidak berkorelasi positif. Selain itu, pekerjaan kepuasan sebagai variabel mediasi dalam kompensasi dan kinerja karyawan tidak terbukti. Ini berarti bahwa meskipun kompensasi meningkat untuk karyawan, itu tidak meningkatkan kinerja mereka.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Organisasi

2.2.1.1 pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah

sejalan dengan yang yang diharapkan atau belum, akan tetapi dalam kenyataanya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organissinya.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut As'ad (2012) kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut As'ad (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan(individual performance) maka kemungkina besar juga akan mningkatkan kinerja perusahaan (cooperate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Sedangkan Menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan 4 indikator yang meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan, pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan pengeluaran dari proses kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka pelaksanaan tugasnya baik.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang disengaja ataupun tidak sengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah sebuah ;perwujudan kesadaran mengenai kewajiban pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2. Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sedangkan Menurut Wibowo (2016) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial.

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

(Hasibuan, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Kompensasi yang diberikan relatif besar apabila suatu lowongan yang diberikan hanya sedikit karyawan yang mampu untuk menempati posisi yang diberikan.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Kompensasi akan dalam jumlah besar apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayarnya tinggi. Pun juga sebaliknya, kompensasi dalam jumlah yang kecil apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar kecil.

2.2.2.3 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib memberikan kompensasi.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3) Pengadaan Efektif

Jika kompensasi yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer perusahaan lebih mudah memotivasi karyawan.

5) Stabilitas Karyawan

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

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang besar untuk karyawan kerja maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaruh Pemerintah

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

2.2.2.4 Manfaat Pemberian Kompensasi

Putranto (2012) menjelaskan bahwa manfaat kompensasi, diantaranya adalah:

a. Bagi karyawan, yaitu:

1. Biaya hidup

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal

2. Kepuasan (satisfaction)

Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

b. Bagi perusahaan, yaitu:

1. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Karyawan-karyawan tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

2. Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

3. Menunjukkan kesuksesan perusahaan:

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah hak karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2.2.2.5 Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa indikator pemberian kompensasi secara umum, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. Pembayaran gaji merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

2. Bonus

Merupakan pemberian tambahan kompensasi yang diberikan perusahaan diluar gaji yang sudah disepakati antara karyawan dan perusahaan. Intensif biasanya diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standart perusahaan dan kontribusinya tergolong bagus, ataupun diberikan kepada karyawan yang telah melebihi tugas yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pengorbanannya. Tunjangan tersebut biasanya meliputi, asuransi, liburan, program pensiun, maupun hal lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Menurut Nitisemito (dalam Utama, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat memberikan rasa aman kepada karyawan, dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu

mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2017) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu

pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

- d. Mutu Udara Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2014) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Adalah kondisi di tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri. Suasana kerja disini meliputi lokasi kerja, fasilitas yang diberikan, alat-alat yang membantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, hingga hubungan kerja dengan orang yang melakukan aktivitas di tempat tersebut.

2. Pengaturan ruang kerja

Penataan ruang kerja yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan secara baik akan menimbulkan kenyamanan dan efektifitas dalam bekerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang tergolong lengkap sebagai penunjang dalam bekerja, maka pekerjaan akan semakin optimal. Fasilitas yang tidak sesuai pun akan menjadi tidak efektif dalam mencapai suatu target yang diinginkan.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah hasil suatu aktivitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang karyawan. Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2017). Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Naga (2012) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kompensasi yang besar akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Menurut Rofianty dkk. (2012) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi kasus PT Bank Tabungan pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang) yang menyimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4.3 Hubungan Kompensasi, lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

Kompensasi maupun lingkungan kerja fisik menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dengan

kompensasi, juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan mood dan dapat memperbaiki kondisi psikologis karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Mangkunegara, 2013). Menurut Harianto, dkk (2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Devisi Laboratorium PT. Wings Surya disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi bersama sama berpengaruh secara simultan pada Devisi Laboratorium PT. Wings Surya.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan yang kondusif maka itu akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal UD Sumber Rejeki seharusnya dapat memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan beban kerjanya. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara/ melalui pemberian kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman di tempat kerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

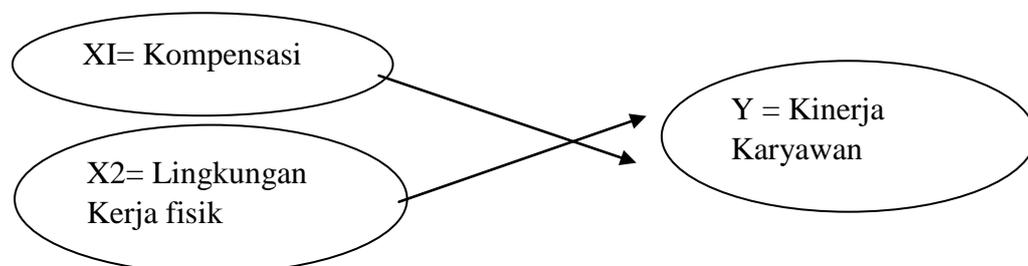
2.3 Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan yang semakin baik akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja semakin baik dan produktif. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi terdiri dari gaji, upah lembur, ,intensif, asuransi, bonus, tunjangan dan fasilitas. Untuk

kesesuaian masalah yang terjadi peneliti mengambil indikator gaji, bonus, dan tunjangan sebagai pengukur kompensasi di UD Sumber Rejeki Jombang. Dari pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kuantitas dan juga kualitas kinerja karyawan diperlukan pancingan atau rangsangan melalui pemberian kompensasi (gaji, bonus, tunjangan) untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan meu mengeluarkan semua usaha dan upayanya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain kompensasi, lingkungan kerja adalah faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun pendapat menurut Juliandi dalam Husni dkk (2018), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah setiap aspek terdiri dari gejala dan sosial-sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi setiap individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, yaitu seperti sirkululasi udara, pencahayaan, dan kebisingan.

Berdasarkan pendapatpara ahli diatas bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

- HI : Semakin baik kompensasi yang diberikan semakin baik kinerja karyawan UD Sumber Rejeki.
- H2 : Semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan semakin baik kinerja karyawan UD Sumber Rejeki..