

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Sevynica Rianda (2022)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik Terhadap kinerja pegawai pada PT rajasaland Bandung	Kompensasi, Lingkungan dan Kepuasan kerja	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Variabel kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
2	A.A Gede Kresnayana Pramana (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan kinerja	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	I Gede Pradnya Wicaksana (2017)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VILLA DEDARI DI JIMBARAN	KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Analisa Regresi	(1) kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dedari Villa Jimbaran.
4	Febriany, Elda Fitria (2020)	<i>Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan</i>	<i>kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik</i>	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

		<i>kerja fisik terhadap kinerja karyawan di CV. Citra Persada.</i>	<i>terhadap kinerja karyawan</i>		
5	Fitria Noorainy (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran	Kompensasi dan Kepuasan kerja	Analisa Regresi	Hasil kesimpulan penelitian terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
6	Agung Surya Dwianto dan Rustomo (2019)	The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang	Compensation on Employee Performance	Regresi	That the effect of compensation affects employee performance at PT. Sango Indonesia - Karawang

Sumber Data : Data diolah, 2022

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Kompensasi Finansial

1. Definisi Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2018), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jadi kompensasi finansial merupakan unsur penting untuk menunjang keberlangsungan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan memberikan jasanya kepada perusahaan dan perusahaan memberikan balas jasanya berupa gaji atau upah. Dengan adanya kompensasi yang layak maka karyawan

dengan sendirinya akan bekerja dengan baik sebaliknya jika kompensasi yang diterima kurang sesuai maka kinerja karyawan pun tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi finansial menurut Siagian (2016) antara lain sebagai berikut.

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku tidak dapat diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor yang lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa situasi kelangkaan dapat terjadi pada jenjang jabatan dan pekerjaan.

b. Serikat pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerjanya mempunyai kedudukan yang kuat maka, kedudukan bagi karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

c. Penawaran dan permintaan

Bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji yang akan diminta tinggi. Begitu juga sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu

berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah

d. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi itu besar maka biaya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan. Jika perusahaan yang sudah mempunyai nama di masyarakat maka sudah tentu masyarakat akan menilai produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Maka dengan tingginya bahan pokok akan mengakibatkan naiknya harga atau nilai jual. Oleh karena itu bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau gaji perusahaan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Produktivitas

gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang akan diterima.

g. Biaya hidup dan pemerintah.

Semakin tahun biaya hidup manusia semakin tinggi, maka bagi perusahaan juga harus bisa menyesuaikan tingkat gaji atau upah yang akan diberikan kepada karyawan secara wajar. Pemerintah juga selalu menetapkan upah atau gaji setiap

tahunnya yaitu Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah disesuaikan dengan biaya hidup daerah masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus mematuhi peraturan tersebut.

3. Indikator Kompensasi Finansial

Mulyadi (2015) mengembangkan indikator-indikator kompensasi finansial, sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial langsung

- 1) Gaji Sebuah imbalan yang berbentuk dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan, mingguan atau harian. Menurut pendapat Harder gaji adalah merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
- 2) Upah Merupakan imbalan finansial secara langsung yang dibayarkan kepada seorang karyawan atau pekerja yang disesuaikan dengan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan bila suatu perusahaan jasa.
- 3) Bonus merupakan kompensasi yang berbentuk langsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan organisasi atau perusahaan, dan pemberian bonus akan diatur oleh pimpinan perusahaan dan disesuaikan dengan jabatan.
- 4) Tunjangan Hari Raya THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung, berdasarkan peraturan pemerintah organisasi atau perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya setiap menjelang lebaran.

- 5) Insentif Rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya.
- b. Kompensasi tidak langsung
- 1) Tunjangan Hari Tua Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan ini diberikan karena jasa-jasa yang telah diberikan kepada perusahaan selama bekerja.
 - 2) Tunjangan Kesehatan Fasilitas kesehatan yang diberikan kepada istri dan anak. Besarnya tunjangan diberikan tergantung jabatan seseorang. Artinya seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan memperoleh fasilitas yang lebih baik dari yang dibawahnya.
 - 3) Jaminan Sosial Bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.

2.2.2. Lingkungan kerja fisik

1. Pengertian lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan mempegaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2015), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan

3. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2016) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

- a) Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

- b) Penerangan atau cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- c) Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja
- 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) Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- f) 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
- g) Dekorasi di tempat 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.

2.2.3. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa defenisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja.

Simamora (2014) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pada karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, Sebagai berikut:

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a) Karakteristik situasi
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c) Tujuan-tujuan penelitian kinerja.
- d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seseorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

3. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi pastinya memiliki tujuan, sementara tujuan tidak dapat tercapai tanpa adanya kerjasama dan kinerja yang baik didalam organisasi. Artinya, organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja dari karyawannya. Jadi karyawan harus memahami tentang hasil dari pekerjaannya sudah baik atau belum.

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011), mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

- c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.2.4. Hubungan antar Variabel

1. Hubungan Kompensasi finansial dengan kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya membuat karyawan bekerja lebih baik agar tujuan organisasi tercapai. Maka, kompensasi harus sesuai agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hal itulah yang sangat diharapkan karyawan CV. Pakar 99. Beberapa dari mereka menafsirkan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, jadi kompensasi yang cukup sangat penting bagi setiap orang. Kesimpulannya kompensasi yang sesuai dapat meyakinkan karyawan untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Jika kompensasi tidak sesuai tentu karyawan resah dan menurunkan semangat dalam pekerjaannya.

Penelitian Heriyanto (2020) membuktikan bahwa kompensasi berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Lingkungan kerja fisik dengan kinerja

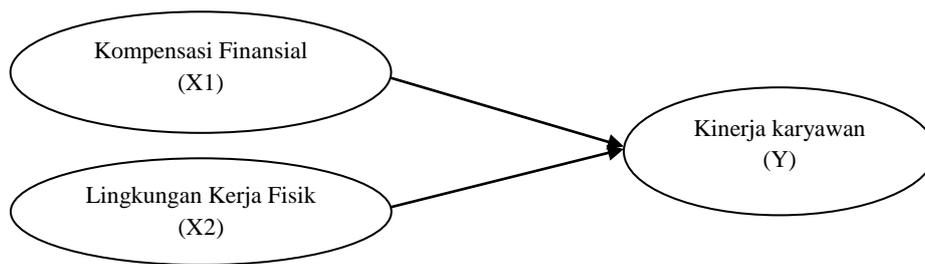
Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan dimana para karyawan bekerja. Lingkungan perusahaan dibagi dua sisi yaitu lingkungan luar yang umum menggambarkan kekuatan yang berbeda di luar perusahaan, sedangkan lingkungan dalam adalah faktor-faktor di dalam perusahaan dimana berlangsungnya kegiatan perusahaan.

Dalam lingkungan kerja fisik yang menyangkut tentang pewarnaan ruangan, disini pewarnaan luas tidak hanya pewarnaan dinding tetapi seragam dan peralatan. Orang akan senang bekerja bila ruangan yang ditempati itu berwarna cerah, bersih dan serasi. Kebersihan lingkungan tempat untuk bekerja juga dijaga agar tetap bersih. Dengan tempat yang bersih orang akan senang dan betah untuk bekerja. Selain tempat yang bersih juga pengaturan suhu udara yang baik, agar sirkulasi udara yang ada di dalam kantor itu dapat berganti-ganti dan tidak pengap. Demikian juga dengan penerangan, ruang gerak, kebisingan, keamanan dan peralatan. Dengan kondisi ruang kerja yang demikian ini maka pegawai akan merasa puas dan senang karena pemimpin menghargai kerja mereka dengan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja.

Penelitian Sevynica Rianda (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kompensasi diberikan kepada karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hal itulah yang sangat diharapkan karyawan CV. Pakar 99. Beberapa dari mereka menafsirkan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, jadi kompensasi yang cukup sangat penting bagi setiap orang. Selain itu lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya kinerja karyawan, Penelitian Fitria (2020) membuktikan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

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

H₁ : Diduga kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang

H₂ : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pakar 99 Jombang