

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Fadlan Ahmad Fuad dan Akhmadi (2018)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja intrinsik sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper - Sinarmas Grup)	Variabel Independen: (X1) Lingkungan kerja non fisik, (X2) Komitmen organisasi, Variabel Dependen: (Y1) kinerja karyawan, (Y2) Kepuasan kerja	penelitian deskriptif dengan desain kausal	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening

2	Arista hekmah citra dewi (2017)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom indonesia witel solo, tbk	Variabel Independen: (X1) Lingkungan kerja non fisik, (X2) Kompensasi, Variabel Dependen : Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda.	Penelitian ini menunjukk bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	I made yusa dharmawan (2011)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel nikki Denpasar	Variabel Independen: (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan kerja non fisik (Y1) Disiplin kerja (Y2) Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan
4	Devi Hidayani, dkk (2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di istana hotel jember	Variabel Independen: (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan kerja non fisik (Y1) Motivasi (Y2) Kinerja karyawan	Uji regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi

5	Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto (2021)	Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Gunanusa Eramandiri	Variabel Independen: (X1) Work-life balance (X2) Lingkungan kerja non fisik (X3) Kompensasi (Y1) Kinerja karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance , kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan
6	Samuel Tulenan (2011)	The effect of work environment and compensation toward employee performance at the office of state assets and auction service manado	Variabel Independen: (X1) Lingkungan kerja (X2) Kompensasi (Y1) Kinerja karyawan	asosiatif dan menggunakan analisis kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti Terdahulu dan data (diolah ), 2021

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut:

1. Penelitian kesatu
  - a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas dan variabel terikat. Yakni lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul variabel bebas, variabel terikat dan objek penelitian yang mana peneliti terdahulu memiliki 2 variabel bebas dan variabel terikat yang satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni komitmen organisasi dan kepuasan kerja. serta tempat penelitian peneliti terdahulu di PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper - Sinarmas Grup, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah PT. Afan Logam Lestari Jombang.

2. Penelitian kedua

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni lingkungan kerja non fisik dan kompensasi serta variabel terikat yakni kinerja

b. Perbedaan

Perbedaan dalam penelitian terdahulu yaitu Arista hekmah citra dewi (2017) dengan objek PT. Telkom indonesia witel solo, Tbk sedangkan penulis PT. Afan Logam Lestari Jombang.

3. Penelitian ketiga

a. Persamaan

Mempunyai kesamaan yaitu meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

b. Perbedaan

Mempunyai perbedaan yaitu dimana peneliti terdahulu juga membahas mengenai disiplin karyawan sedangkan penulis hanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

4. Penelitian keempat

a. Persamaan

Mempunyai kesamaan yaitu meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Mempunyai perbedaan yaitu dimana peneliti terdahulu juga membahas mengenai motivasi karyawan sedangkan penulis hanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

5. Penelitian kelima

a. Persamaan

Mempunyai kesamaan yaitu meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Mempunyai perbedaan yaitu dimana peneliti terdahulu juga membahas mengenai work-life balance. Dimana hal tersebut menjelaskan tentang keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan diluar kantor sedangkan penulis hanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

## 6. Penelitian ke enam

### a. Persamaan

Mempunyai kesamaan yaitu meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### b. Perbedaan

Mempunyai perbedaan yaitu dimana peneliti terdahulu terdapat variabel yang hanya membahas mengenai lingkungan kerja. sedangkan penulis membahas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan juga terdapat perbedaan dalam metode penelitian dimana peneliti terdahulu asosiatif dan menggunakan analisis kuantitatif. Sedangkan penulis menggunakan metode Uji Regresi linier berganda.

## **2.2 Tinjauan Teori**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh hasil yang optimal dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Menurut Kasmir (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2018) menyatakan kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang dibuat sebelumnya. Mangkunegara (2015) kinerja adalah pencapaian kualitas dan

kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. **Lingkungan Kerja.** Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

#### **2. Kompensasi.**

Kompensasi Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balasa jasa. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya, besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawannya.

### **2.2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja ada enam, yaitu :

#### **1. Kualitas**

Kualitas menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode pekerjaan tertentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan atau lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat di selesaikan.

#### **3. Ketepatan Waktu**

ketepatan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang disepakati.

### **2.2.2 Lingkungan kerja**

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan



kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja di bagi menjadi 2 yaitu :

### **1.Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### **2.2.2.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur/suhu udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja

## **2. Lingkungan Kerja Non fisik**

### **Pengertian Lingkungan Kerja non fisik**

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Permansari (2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja. Sementara menurut Nitisemo (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

#### **2.2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik**

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerjasama antar kelompok

## 5. Kelancaran komunikasi

### **2.2.2.3 Indikator- Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan , Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
3. Pengawasan . proses monitoring terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.
4. Suasana kerja . kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### **2.2.3 Kompensasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka korbankan untuk perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Ariandi, (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bias berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Kasmir (2016) menjelaskan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan seorang karyawan maka kompensasi yang akan mereka terima semakin tinggi.
2. Pengalaman, dengan pengalaman kerja yang baik maka jasa yang mereka berikan kepada perusahaan semakin lama.

3. Beban kerja dan tanggung jawab, semakin besar tanggung jawab dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kompensasi yang mereka terima semakin besar.
4. Kenaikan jabatan, ketika seseorang memepati jabatan yang lebih tinggi maka kompensasi yang mereka terima juga akan semakin tinggi dibandingkan dengan karyawan lain yang masih menempati jabatan rendah.
5. Kinerja, karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar.

#### **2.2.3.2 Indikator- Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi pekerja diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Upah

Upah merupakan bayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang pekerja setelah seseorang pekerja telah menyelesaikan suatu pekerjaannya, upah biasanya diberikan atas lamanya jam kerja dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, sehingga sifat kompensasi diberikan tidak tetap atau sewaktu waktu. Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja harus adil dan layak sehingga nantinya dapat mendorong kinerja para pekerja.

##### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

### 3. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh pekerja.

#### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

##### **2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja non fisik merupakan aspek paling penting bagi karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dan lebih baik dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai serta kinerja perusahaan dapat meningkat.

Dengan demikian lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Fadlan Ahmad Fuad dan Akhmadi (2018), Arista hekmah citra dewi (2017), serta I made yusa dharmawan (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **1.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Manajemen kompensasi didalam suatu organisasi perusahaan sangat penting. Karena karyawan yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan tersebut. Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan karyawan besar maka akan meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Devi Hidayani, dkk (2015), Arista hekmah citra dewi (2017), Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto (2021) yang membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Kerangka konseptual**

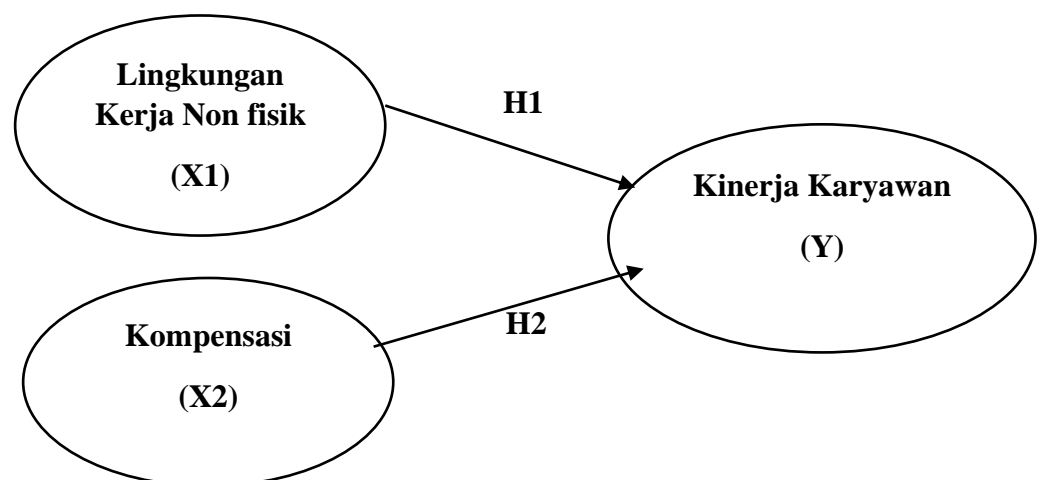
Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut:

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain Lingkungan kerja non fisik perusahaan juga harus bisa menerapkan kompensasi agar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai peraturan perusahaan. kompensasi didalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena Karyawan yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan tersebut. Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya. Kompensasi yang akan diterima karyawan baik berupa upah maupun insentif akan mempengaruhi posisi kompetitif suatu perusahaan

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Kerangka koseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**





## 2.5 Hipotesis

Dari model penelitian di atas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

