

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan menjadi acuan peneliti sebagai referensi dalam memperkaya teori yang akan digunakan dan mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Arum Eka Murti dan Rini Nurgraheni (2015)	Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi Kerja (X1)</li> <li>▪ Disiplin Kerja (X2)</li> <li>▪ Lingkungan Kerja Fisik (X3)</li> <li>▪ Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t	Dari hasil analisis regresi yang dilakukan koefisien regresi kompensasi kerja menunjukkan nilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Dewi Utami Putri, Rodhiyah, dan Sendhang Nurseto (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>▪ Kompensasi (X2)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3	Monica Marsella dan Sri Suryoko (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi (X1)</li> <li>▪ Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman dan Arta Pratama (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji-t	Hasil menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan.
5	Hendra Jayusman, Winarti Setyorini dan Aditya Dwi Prakasa (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja Fisik (X1)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	analisa regresi sederhana	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya Lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara akan meningkat.
6	Juni Iswanto dan M. Wiji Purnomo (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi Finansial (X1)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Regresi Linier Sederhana	Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Andri Susilo dan Hendriyatna (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Radjawali	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi (X1)</li> <li>▪ Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali
8	Rukmini (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompensasi (X1)</li> <li>▪ Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>▪ Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Berganda, Uji-t, dan Uji-F	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar

9	Tahmiem Siddiq dan Sadia Tangem (2018)	Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Work Environment (X1)</li> <li>▪ Compensation (X2)</li> <li>▪ Motivation (X3)</li> <li>▪ Performance of Employees (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Magito (2020)	The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of PT ASS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compensation (X1)</li> <li>▪ Work Environment (X2)</li> <li>▪ Employee Performance (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASS. Sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASS.

Perbandingan mengenai penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Penelitian pada tabel nomor satu

##### a. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian yang terdahulu bertempat di CV. Metalindo Manunggal Karsa sedangkan peneliti yang sekarang akan bertempat pada CV. Putra Putri.

b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti sama-sama menggunakan regresi linier berganda dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif serta teknik dalam pengambilan sampel juga menggunakan teknik sampel jenuh.

2. Penelitian pada tabel nomor dua

a. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat ojek yaitu peneliti terdahulu bertempat di CV. Cynthia Box Kudus sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Putra Putri.

b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti terletak pada variabelnya sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y, dengan tipe penelitian *eksplanatory research* dan menggunakan teknik regresi linier berganda.

3. Penelitian pada tabel nomor tiga

a. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat ojek yaitu peneliti terdahulu Hotel Patra Jasa Jakarta sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Putra Putri Jombang.

b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan regresi linier berganda dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

4. Penelitian pada tabel nomor empat

a. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada variabel yang dimiliki pada penelitian terdahulu mempunyai dua variabel yaitu X dan Y sementara pada penelitian yang sekarang memiliki tiga variabel yaitu dua variabel X dan satu Y. Selain itu perbedaan terletak pada objek penelitian, penelitian terdahulu bertempat di CV. Tryunda Jaya sedangkan peneliti yang sekarang akan bertempat pada CV. Putra Putri Jombang.

b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

5. Penelitian pada tabel nomor lima

a. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada variabel yang dimiliki pada penelitian terdahulu mempunyai dua variabel yaitu X dan Y sementara pada penelitian yang sekarang memiliki tiga variabel yaitu dua variabel X dan Y. Selain itu perbedaan terletak pada objek penelitian, penelitian

terdahulu bertempat di Teras Kopi Sukamara sedangkan penelitian yang sekarang akan bertempat pada CV. Putra Putri Jombang.

b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh.

6. Penelitian pada tabel nomor enam

a. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada variabel yang dimiliki pada penelitian terdahulu mempunyai dua variabel yaitu X dan Y sementara pada penelitian yang sekarang memiliki tiga variabel yaitu dua variabel X dan Y. Selain itu perbedaan terletak pada objek penelitian, penelitian terdahulu bertempat di CV. Mandiri Grafika Indonesia sedangkan penelitian yang sekarang akan bertempat pada CV. Putra Putri Jombang.

b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji kebenaran hipotesis.

## 7. Penelitian pada tabel nomor tujuh

### a. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat penelitian yaitu peneliti terdahulu CV. Radjawali sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Putra Putri Jombang.

### b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y dan sama-sama menggunakan regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif.

## 8. Penelitian pada tabel nomor delapan

### a. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat penelitian dan jenis penelitian yang digunakan. Peneliti terdahulu bertempat di CV. Roda Jati Karanganyar sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Putra Putri Jombang. Selain itu jenis penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif sementara pada penelitian saat ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif.

### b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y dan sama-sama menggunakan regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif.

## 9. Penelitian pada tabel nomor sembilan

### a. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada variabel yang dimiliki pada penelitian terdahulu mempunyai empat variabel yaitu tiga X dan satu Y sementara pada penelitian yang sekarang memiliki tiga variabel yaitu dua variabel X dan Y. Selain itu perbedaan terletak pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu bertempat di Perusahaan Asuransi yang berada di Bangladesh sedangkan peneliti yang sekarang akan bertempat pada CV. Putra Putri Jombang.

### b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rencana peneliti saat ini yaitu sama-sama menggunakan regresi linier berganda dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

## 10. Penelitian pada tabel nomor sepuluh

### a. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat dilakukannya penelitian yaitu peneliti terdahulu di PT. ASS sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Putra Putri Jombang.

### b. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis



regresi linear berganda dan metode pengambilan sampel sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Lingkungan Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini dikarenakan dengan lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan secara langsung agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja atau beraktivitas. Menurut (Rivai, 2006) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Selain itu menurut (Nitisemito, 2009) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sementara menurut (Sedarmayanti, 2017) “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”.

#### **2.2.1.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Kelancaran karyawan dalam bekerja didukung dengan tingkat penerangan atau pencahayaan di tempat kerja. Penerangan ditempat kerja bermanfaat untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Tingkat temperatur ditempat kerja dapat mempengaruhi suhu tubuh karyawan karna setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda meskipun dalam keadaan normal.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban merupakan tingkat air yang terkandung dalam udara, umumnya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara ditempat kerja, dan secara bersamaan temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Hal ini akan mengganggu karyawan dalam bekerja jika udara ditempat kerja tidak bersih.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pada dasarnya karyawan membutuhkan ketenangan dalam bekerja agar dapat berkonsentrasi dengan baik sehingga produktivitas perusahaan menjadi meningkat dengan didukungnya kinerja karyawan yang baik.

#### 6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman sehingga menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

#### 7. Tata Warna di Tempat Kerja

Penataan di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik mungkin. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Dengan pemberian warna yang baik akan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 8. 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.

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Maka dari itu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di

tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### 2.2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

##### 1. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

##### 2. Sirkulasi 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.

##### 3. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

##### 4. Dekorasi

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. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### 2.2.2 Kompensasi

#### 2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan tujuan utama seseorang dalam melakukan pekerjaan karena pada dasarnya kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan utama seseorang, maka dari itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. (Hasibuan, 2013) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan”. (Bangun, 2012) menyatakan bahwa “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Sementara menurut (Rivai & Sagala, 2011) “Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang”.

#### 2.2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Handoko, 2010) tujuan kompensasi di organisasi adalah sebagai berikut :

##### 1. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui kompensasi.

##### 2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

##### 3. Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan kerja pada perusahaan.

##### 4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, kemudian perusahaan akan

lebih banyak mempunyai peluang untuk mendapatkan karyawan yang bermutu.

#### 5. Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, dikarenakan banyaknya karyawan yang bertahan di perusahaan.

#### 6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

#### 2.2.2.3 Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Ivancevich, 2010) Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government dan unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget dan who makes compensation decision*.

1. *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sabiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam



depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.

2. *The economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
3. *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah., antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
5. *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

6. *Who makes compensation decision.* Pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

#### 2.2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Rivai & Sagala, 2011) indikator kompensasi finansial meliputi :

a. Kompensasi finansial secara langsung:

1. Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja.
2. Upah : Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
3. Insentif : Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.

b. Kompensasi finansial tidak langsung:

1. Tunjangan kehadiran : Balas jasa berupa tunjangan yang didasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja.
2. Program proteksi : Balas jasa perusahaan yang berupa jaminan asuransi.

3. Kompensasi waktu tidak bekerja : Balas jasa berupa hari libur atau melakukan kegiatan diluar ruangan seperti liburan.
4. Fasilitas : Balas jasa perusahaan berupa sarana prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja.

### 2.2.3 Kinerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2009) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Kinerja adalah pencapaian/efektivitas pada tingkat pegawai/pekerjaan ini dipengaruhi tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan, serta karakter individu”. Selain itu (Samsudin, 2010) menyebutkan bahwa “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

### 2.2.3.2 Faktor Kinerja

(Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan yang dimiliki karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + Skill)*. Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor motivasi

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

### 2.2.3.3 Karakteristik Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2009), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut::

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back).
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dipogramkan.

#### 2.2.3.4 Indikator Kinerja

(Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan**

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja pada perusahaan dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan aktivitas mereka dengan optimal.

Lingkungan kerja dengan kondisi fisik yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal, begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja fisik pada perusahaan tidak dapat membuat karyawan merasa nyaman maka dapat membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal sehingga ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hendra Jayusman, Winarti Setyorini dan Aditya Dwi Prakasa (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Pratama (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Magito (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.2 Hubungan Kompensasi finansial dengan kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang optimal dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Karyawan akan bekerja dengan maksimal dengan memberikan kontribusi pada perusahaan jika kebutuhan karyawan dapat dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut dapat dituangkan dalam bentuk sistem balas jasa yang disebut kompensasi. Karena pada dasarnya tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri.

Tujuan perusahaan dapat tercapai tidak terlepas dari tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi finansial secara layak dan adil. Dengan pemberian kompensasi berupa uang maka dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Iswanto dan Purnomo (2022) menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan serta mempunyai hubungan sedang dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Monica Marsella dan Sri Suryoko (2016) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh

Tahmiem Siddiq dan Sadia Tangem (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

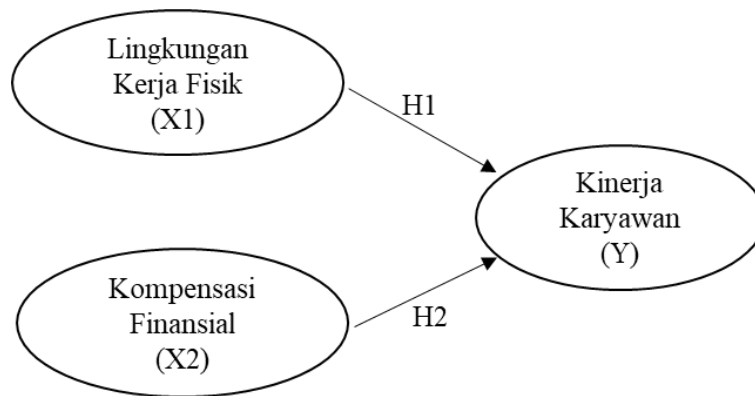
## **2.4 Kerangka Konseptual**

Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Tercapainya keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang optimal. Untuk memperoleh kinerja yang baik perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan di tempat kerja secara fisik dan tingkat kompensasi finansial yang diberikan agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti berpendapat bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa betah sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Begitu juga dengan pemberian kompensasi finansial, jika penghasilan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan maka kinerja karyawan tidak akan optimal. Hal ini dikarenakan sistem balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diterima karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka karyawan akan bekerja secara optimal karena karyawan merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga dalam hal ini kinerja karyawan akan meningkat. Maka dengan ini kerangka konseptual dapat digambarkan dengan model sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada kerangka penelitian dan didukung dengan penelitian terdahulu yang telah di uraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Putra Putri

H2: Diduga kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Putra Putri