

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Hertanto dalam Tjiabrata (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang baik diyakini akan merangsang kreativitas dan kualitas karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerjanya akan bersikap positif terhadap pekerjaannya dan akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan.

2.1.1 Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Ruang ibadah
- 5) Adanya sarana angkutan karyawan

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja (Fisik)

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

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Pangabean dalam Sutrisno, 2020).

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan

kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012).

Simamora (2015) Kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi

Menurut Hamali (2018) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) mengatakan bahwa kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu, 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.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Sutrisno (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan dari pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2) Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik dapat membuat para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.2.3 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Rivai dalam Hartatik (2014) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

7) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

8) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

9) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

10) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar

semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

11) Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

12) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

13) 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.

2.2.5 Indikator Kompensasi Karyawan

Penelitian ini menggunakan indikator Kompensasi menurut Simamora (2015) sebagai berikut:

14) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

15) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

16) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kekaryawanan.

17) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Priansa *et.al* (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik instansi dituntut agar dapat menciptakan karyawan yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Panuluh (2019) kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan instansi dalam mencapai hasil yang optimal. Keberhasilan instansi bisa dilihat dari hasil kinerja dan dalam meningkatkan kinerja tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor, di antaranya satu faktor yang sangat penting ialah sumber daya manusia (SDM).

Kesimpulan dari beberapa definisi kinerja di atas adalah bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi bagi instansi tempat mereka bekerja.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan seperti yang telah dinyatakan Priansa (2017), yaitu:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*)
Memungkinkan pimpinan dan karyawan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerjanya.
2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.
3. Keputusan penempatan (*placement decision*)
Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi

karyawan yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.

4. Kebutuhan pelatihan (*training needs*)

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*)

Memadu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh karyawan.

6. Proses perekrutan karyawan (*staffing process deficiencies*)

Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang digunakan oleh perusahaan.

7. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-design errors*)

Membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam perusahaan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas dan kemampuan karyawan, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan Kompetensi (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Kesimpulan yang dapat diambil dari faktor-faktor di atas adalah bahwa

ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri, faktor yang berasal dari kompetensi karyawan dan faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu instansi sehingga kinerja karyawannya dapat optimal.

2.3.4 Indikator Kinerja

Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Sutrisno (2016), sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk

bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.4 Penelitian Terdahulu

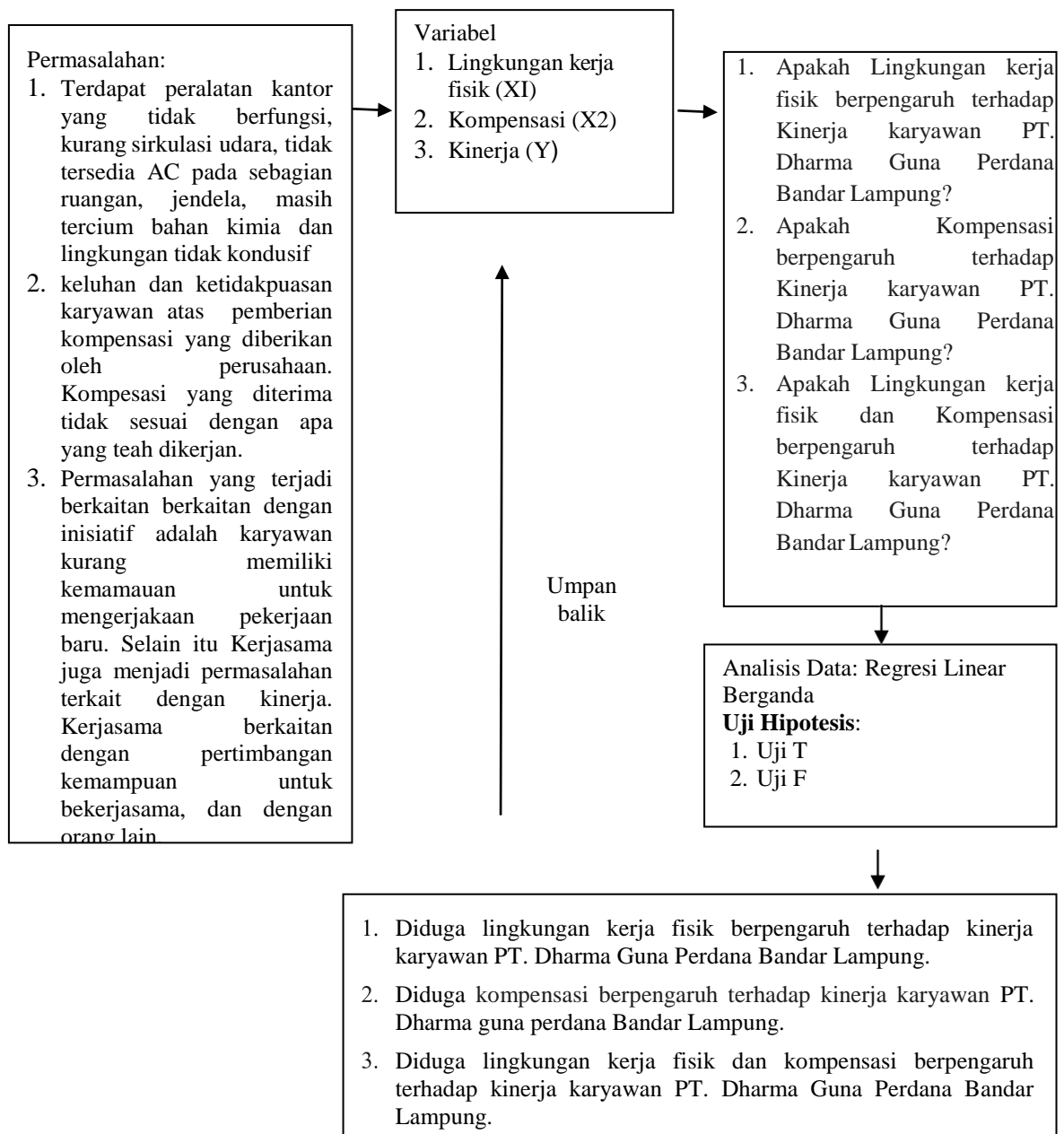
Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
1	Devit Ardi Kustanto (2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Ansuransi jasa regional Jogjakarta	Regresi linear berganda	Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansuransi Jasa Regional Jogjakarta.
2	Kurniawaty, K., M. (2019)	<i>The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction On Employee Turnover Intention.</i>	Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres, dan kepuasan kerja pada variabel turnover intention sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lainya yang belum diteliti dalam penelitian ini.
3	Ulfah (2018)	Pengaruh Mutasi, Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Cabang Padang.	Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh secara signifikan antara mutasi, Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji regresi menunjukan sebesar 46% sisanya sebesar 64% belum diteliti dalam penelitian ini.
4	Nur Hidayati (2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Sektor Perhotelan Daerah Istimewa Jogjakarta	Regresi linear berganda	Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansuransi Jasa Regional Jogjakarta.
5	Butt, Rehan Sohail (2020)	Effect of Job Stress, Benefits and Salary on Employee Job Satisfaction Based on Mediating and	PLS	Ada hubungan positif antara tunjangan dan gaji dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memediasi hubungan antara Manfaat &

	<p>Moderating Role of Work Environment and Leadership: Evidence from Telecom Sector.</p>	<p>kompensasi dan pekerjaan karyawan kepuasan. Disini, kepemimpinan menjadi moderat di antara pekerjaan lingkungan dan kepuasan kerja karyawan.</p>
--	--	---

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variable atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesisnya:

1. **H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung**

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada kustomer. Sedarmayati (2017), menyatakan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. **H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar.

Dalam penelitian Devid Ardi Kstanto (2019) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Ansuransi jasa regional Jogjakarta adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansuransi Jasa Regional.

3. H3: Diduga lingkungan kerja fisik dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pt. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung

Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut: