

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut (Esthi & Marwah, 2020), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2019:94) menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2018:480), Mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur untuk dijadikan sebagai acuan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari internal dan juga eksternal karyawan itu sendiri dan dari perusahaan serta dari lingkungan kerja.

Dari uraian diatas maka peneliti akan memaparkan pendapat dari para ahli tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

Menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi 2 garis besar yaitu faktor internal dan eksternal

Faktor internal adalah faktor yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Misalnya.

1. Kemampuan Intelektualitas, yaitu kemampuan seseorang untuk berfikir kritis dalam menyelesaikan masalah.
2. Disiplin Kerja, yaitu kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang sudah ditetapkan
3. Pengalaman Kerja, yaitu pengetahuan seorang karyawan dalam mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.
4. Kepuasan Kerja, yaitu sikap emosional karyawan seperti perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya.
5. Motivasi Karyawan yaitu suatu dorongan kerja bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Sedangkan Faktor eksternal adalah faktor yang muncul dari kinerja karyawan. Misalnya:

1. Lingkungan Kerja, yaitu suasana dimana seorang karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya.

2. Kompensasi, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan setelah melakukan pekerjaannya.
3. Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang atasan memimpin karyawannya di dalam suatu perusahaan.
4. Pelatihan yaitu merubah perilaku peserta pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya.

### **Indikator-indikator kinerja karyawan**

Menurut Busro (2018) dalam Budiasa (2021:18) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan
3. Ketepatan waktu, yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Efektivitas, kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
5. Pengawasan, setiap aktivitas tanpa perlu meminta bimbingan atasannya.
6. Hubungan Antar Karyawan.

### **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja di dalam suatu Perusahaan sangat perlu diperhatikan, karena jika lingkungan kerja tidak memadai maka dapat mengganggu kerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan kinerja para karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja kondusif dan memadai maka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan dapat dikatakan baik apabila para karyawan dapat melakukan kegiatan secara optimal, nyaman dan aman.

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu

dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, dan lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, dan meja. Dan lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan dan lain-lain.

Dari pendapat para ahli yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang mampu mempengaruhi karyawan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab, jika kondisi lingkungan fisik memadai akan membuat para karyawan merasa aman dan nyaman sehingga pekerjaan akan lebih optimal, sebaliknya jika kondisi lingkungan fisik tidak memadai maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan tersebut.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (Sedarmayanti, 2018:28) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Pencahayaan di Tempat Kerja. Penerangan ditempat kerja perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena memiliki peranan penting, dengan pencahayaan yang baik akan berdampak baik pada efisiensi kerja dan dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja.
2. Kebersihan di tempat kerja, secara tidak langsung kebersihan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, jika lingkungan kerja bersih maka akan memunculkan rasa nyaman dalam bekerja.

3. Temperatur suhu di Tempat Kerja
4. Kelembaban di Tempat Kerja
5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. Sirkulasi udara yang baik dapat bermanfaat bagi Kesehatan para pegawai karena dengan adanya sirkulasi yang baik dapat mencegah munculnya bau yang dapat mengganggu konsentrasi dan juga membahayakan para karyawan.
6. Kebisingan di Tempat Kerja. Kebisingan adalah suatu gangguan yang dapat merusak konsentrasi para karyawan dalam bekerja. Dengan adanya gangguan konsentrasi dapat membuat para karyawan bekerja secara tidak maksimal.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau bauan dapat mengganggu konsentrasi para karyawan dalam bekerja, dan jika bau-bauan ini terjadi terus menerus maka dapat mempengaruhi kepekaan penciuman karyawan.

### **Indikator-Indikator Lingkungan kerja fisik**

Menurut Afandi (2018) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Pencahayaan, dengan pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan meningkatkan efisiensi kerja para karyawan, jika pencahayaan kurang maka akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan terganggu dan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Warna, warna dapat mempengaruhi suasana perasaan seseorang, dengan melakukan pemilihan warna yang tepat pada ruangan dapat memberikan perasaan tenang dan nyaman bagi para karyawan.
3. Udara
4. Suara yang bising dapat menurunkan konsentrasi seseorang sehingga dapat mengganggu para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.3 Kompensasi Finansial**

Menurut hasibuan (2019:118) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Menurut Zuriana, Magdalena, dan Rahayu (2023, p. 2) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji, insentif, bonus dan komisi.

Menurut Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Dari pendapat para ahli yang telah diuraikan makan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik secara langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah di berikan terhadap perusahaan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2019:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi finansial antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

### **Indikator-indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2019:118) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial antara lain:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

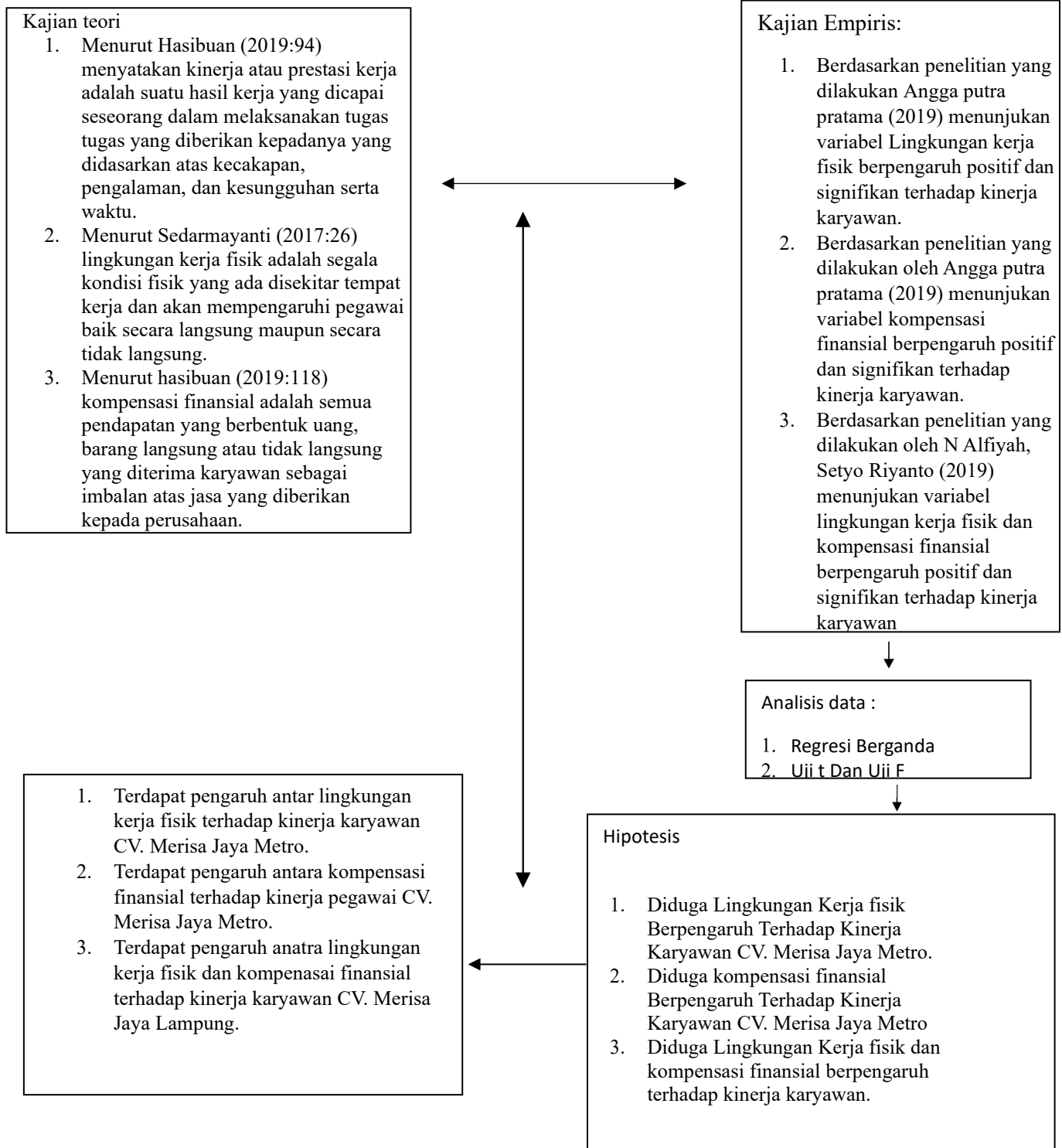
NO	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL	KONTRIBUSI
1	Zuriana, Andika Rananda (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Objek penelitian dan perbedaan variabel lingkungan kerja fisik	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.	Menjadi acuan saya untuk menentukan variabel X dan variabel Y
2	Angga putra pratama (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Re-Driying PT. Mangli Djaya Raya (MDR) Jember	Penelitian angga menggunakan tiga variabel independen dan penelitian ini menggunakan dua variabel independen.	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.	Menjadi acuan saya untuk menentukan variabel X dan variabel Y



3	Moh. Amir Fiqi (2018)	pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. tiara abadi pamekasan	Penelitian moh amir fiqi menggunakan disiplin kerja menjadi salah satu variabel independen dan penelitian ini menggunakan kompensasi finansial menjadi salah satu variabel independen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.	Menjadi acuan saya untuk menentukan variabel X dan variabel Y
4	N Alfiyah, Setyo Riyanto (2019)	The effect of compensation, work environment and training on employees' performance of politeknik LP3I Jakarta	Penelitian N.Alfiyah, Setyo Riyanto menggunakan tiga variabel independen dan penelitian ini menggunakan dua variabel independen	Adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.	Menjadi acuan saya untuk menentukan variabel X dan variabel Y
5	AA Sagung Kartika Dewi (2021)	The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta	Penelitian AA Sagung Kartika Dewi menggunakan tiga variabel independen dan penelitian ini menggunakan dua variabel independen	Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja .	Menjadi acuan saya untuk menentukan variabel X dan variabel Y

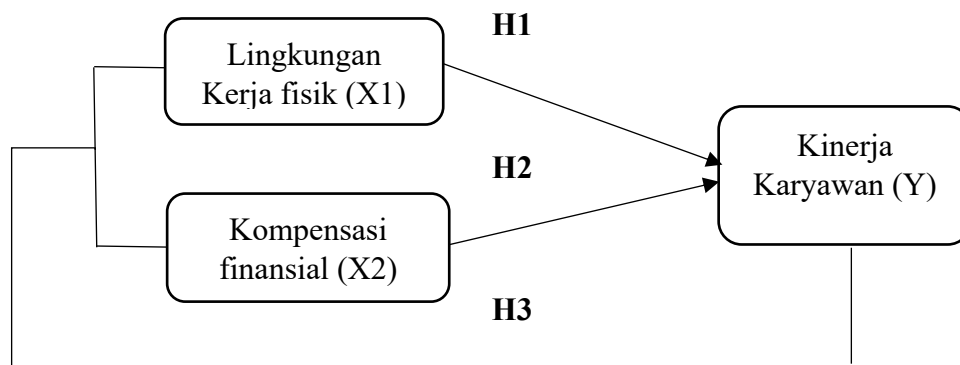
## 2.5 kerangka pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



## 2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka kerangka pemikiran dapat disajikan seperti gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari sebuah penelitian.berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka piikir yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat diambil hipotesis bahwa:

### 2.7.1.Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik di dalam suatu Perusahaan sangat perlu diperhatikan, karena jika lingkungan kerja fisik tidak memadai maka dapat mengganggu kerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan kinerja para karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik memadai maka dapat membantu

meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Angga putra pratama (2019) menunjukkan variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Merisa Jaya Metro.**

#### **2.7.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasibuan (2019:118) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus. Kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Angga putra pratama (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Diduga Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Merisa Jaya Metro.**

### **2.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang ada didalam suatu Perusahaan sangat perlu diperhatikan, karena jika lingkungan kerja tidak memadai maka dapat mengganggu kerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan kinerja para karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman cenderung akan membuat para karyawan bekerja lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut hasibuan (2019:118) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka karyawan akan cenderung lebih bersemangat dalam melakukan tugasnya dan sebaliknya jika kompensasi yang diterima buruk maka para karyawan cenderung kurang produktif dalam melakukan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial sangat penting untuk diperhatikan karena jika lingkungan kerja kondusif dan kompensasi yang diterima memuaskan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat membantu peningkatan kinerja para karyawan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh. N Alfiyah, Setyo Riyanto (2019) menunjukan variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Diduga Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

