

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Dual Factor Theory*

Teori yang dikembangkannya oleh dari Herzberg dengan model dua faktor *hygiene factors* menurut teori ini, yang dimaksud dengan *hygiene factors* adalah suatu hal pendorong berprestasi yang sifatnya ekstrinsik yang berhubungan dengan kebutuhan fisik/biologis seperti makanan, pakaian, dan kebutuhan tempat tinggal. *Hygiene* ini dalam perusahaan dapat berupa kebijakan perusahaan, sistem administrasi, gaji, iklim kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan supervisi. Menurut Herzberg, jika faktor ini telah dipenuhi oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, *motivator factors* adalah suatu hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berhubungan dengan achievement (prestasi), proses mencapai suatu prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara psikologis.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Silaen et al (2021:29) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Slamet (2023:1) menyatakan bahwa kinerja dimaknai sebagai hasil kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu Ramly (2021:13) menyatakan bahwa kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu

menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang di masa yang akan datang.

Latte (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sanjaya dan Febrian (2024) menyatakan bahwa temuan kerja yang dapat dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Krisnawati dan Wimba (2023) kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas dan kuantitas selama periode tertentu dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Silaen et al (2021:33) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah:

1. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.
2. Faktor psikologis meliputi lima sub faktor yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

2.2.3 Indikator Kinerja

Silaen et al (2021:40) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja, yaitu standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya *volume* kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja, yaitu standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat kehadiran asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan
5. Kerja sama penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Raymond et al (2023:92) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang dilakukan. Septiani et al (2024:47) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan suatu pemberian nilai tambah bagi karyawan dalam bentuk uang secara langsung atau

tidak langsung yang memiliki kinerja baik, dengan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan demikian Kompensasi memicu semangat bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial dipandang sebagai faktor yang berkontribusi pada penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Kusuma et al 2022). Karyawan yang diberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan maka kinerjanya akan meningkat, namun kompensasi finansial yang diterima tidak cukup, karyawan dapat bekerja dengan malas, yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan (Krisnawati dan Wimba, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pemberian perusahaan kepada karyawan bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu atas kontribusi yang dilakukan serta untuk mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja

2.3.2 Tujuan Kompensasi Finansial

Silaen et al (2021:101) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi finansial, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja, yaitu dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
2. Ikatan kerja sama yaitu dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai

dengan perjanjian yang disepakati. Menjamin keadilan administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

3. Mempertahankan karyawan yang sudah ada, yaitu dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.
4. Memperoleh karyawan yang cakap yaitu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya, yaitu dengan 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

2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Raymond et al (2023:99) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial, yaitu:

1. Gaji adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan secara tetap sesuai dengan kesepakatan
2. Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar gaji, insentif diberikan perusahaan karena karyawan tersebut berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan
3. Tunjangan yaitu balas jasa meliputi program perlindungan (asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan

cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Irawati dan Farradia (2021:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan (Mahmudah, 2019:59). Sanjaya dan Febrian (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi hubungan antar rekan kerja atau bawahan yang melibatkan aspek psikologis Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Marlius dan Sholihat, 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Mahmudah (2019:58) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sanjaya dan Febrian (2024) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan dengan sesama mitra kerja
2. Tanggung jawab atasan, fungsi yang dilakukan oleh atasan
3. *Safety system*, yaitu program yang mengidentifikasi apakah setiap karyawan merasa aman dalam bekerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

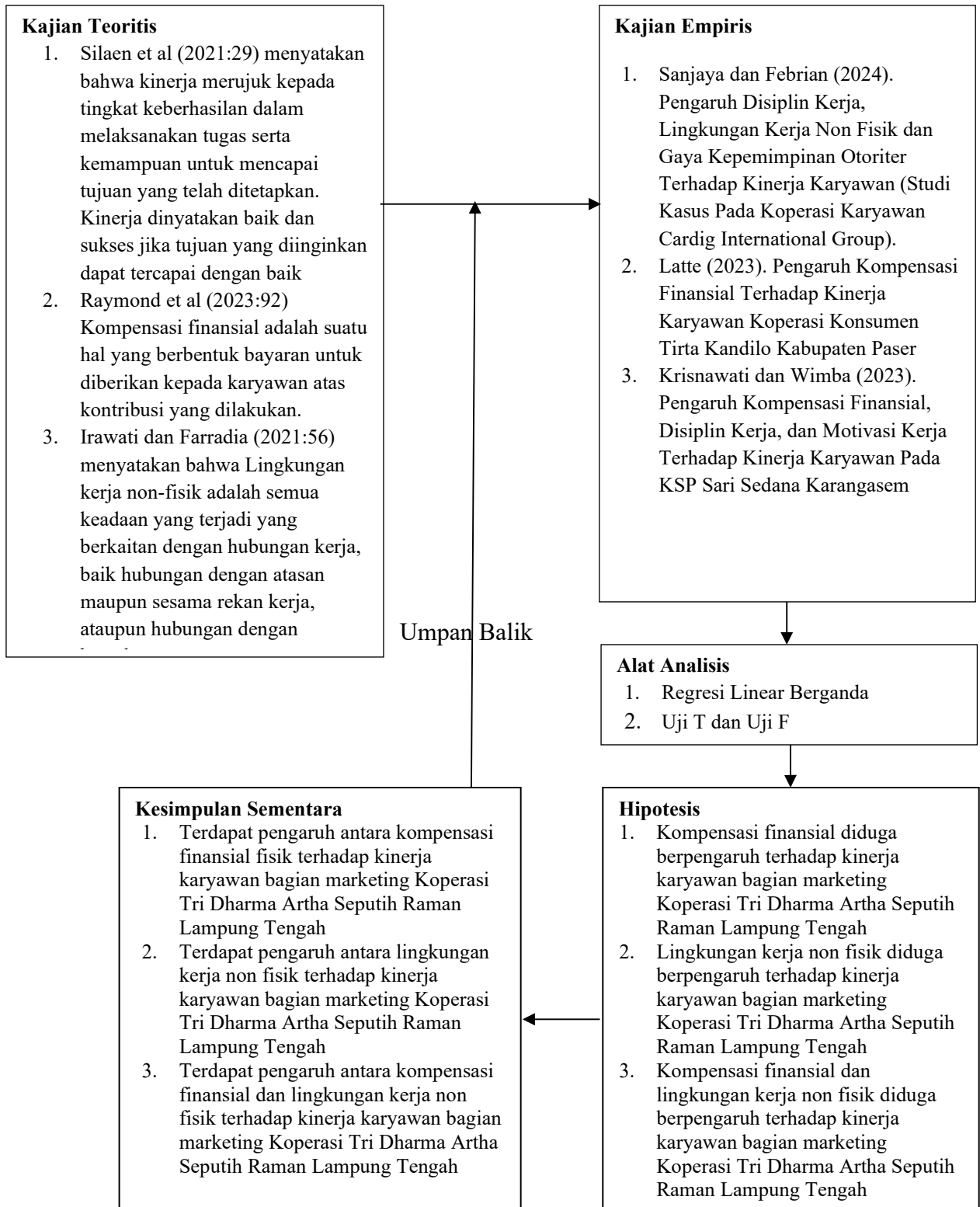
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode Penelitian Dan Alat Analisis	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Sanjaya dan Febrian (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group).	Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.	1. Metode Penelitian Adalah Kuantitatif 2. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda Menggunakan SPSS	Tidak adanya variabel X1 (Kompensasi Finansial).	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2	Latte (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser.	Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Metode Penelitian adalah Eksplanatory 2. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda menggunakan SPSS	Tidak adanya variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik).	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3	Krisnawati dan Wimba (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem	Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Metode Penelitian Adalah Kuantitatif 2. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda Menggunakan SPSS	Tidak adanya variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

	Hassan et al (2024)	<i>Effects of Compensation Packages on Employee's Performance in Financial Institutions</i>	<i>However, the analysis also shows that the effects of those factors on employee performance are significant. The statistics reveals that Salaries/Wages; Indirect Compensation & Bonuses/Incentives have positive effects on employee's performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The Research Method Is Quantitative</i> 2. <i>The analytical tool used is Multiple Regression Analysis Using SPSS</i> 	<i>There is no variable X2 (Non-physical work environment)</i>	<i>This research serves as a reference for on going research</i>
	Burbar (2021)	<i>The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine</i>	<i>Findings indicate that the work environment correlates to a significantly positive effect on employee performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The Research Method Is Quantitative</i> 2. <i>The analytical tool used is Multiple Regression Analysis Using SPSS</i> 	<i>There is no variable X1 (Financial Compensation)</i>	<i>This research serves as a reference for on going research</i>

Sumber: Data Diolah, 2024

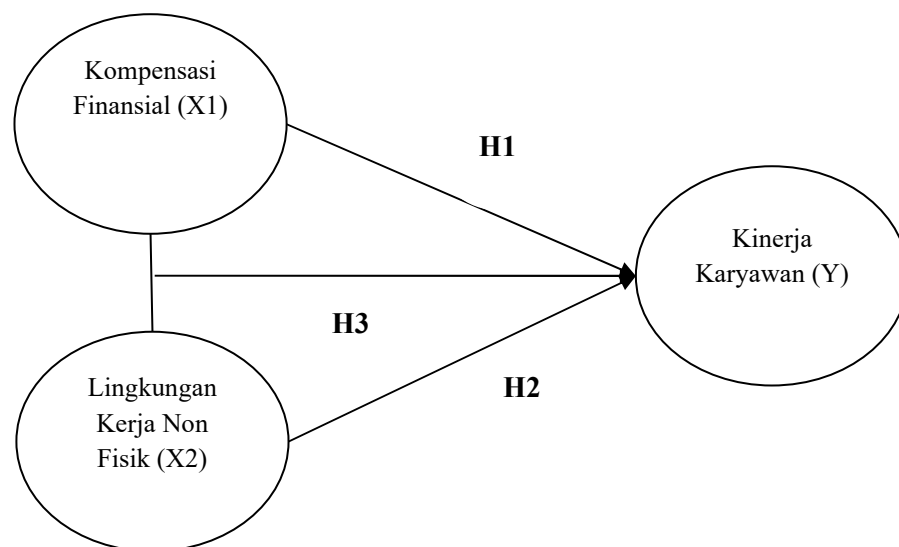
2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti. Berikut ini gambar 2.2 kerangka penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Raymond et al (2023:92) Kompensasi finansial adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Wimba (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada

karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1: Kompensasi Finansial Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Irawati dan Farradia (2021:56) menyakinkan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Febrian (2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Krisnawati dan Wimba (2023) kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja

karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi finansial dipandang sebagai faktor yang berkontribusi pada penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Kusuma et al 2022). Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Marlius dan Sholihat, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Wimba (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Sanjaya dan Febrian (2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3: Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah