BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2014) Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Surya Akbar (2018) Kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja. Menurut Khurosani (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tangggung jawab yang diberikan kepada karyawan didalam suatu organisasi.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja disuatu perusahaan tentunya tidak luput dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, agar kinerja karyawan dapat optimal perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang membuat tidak optimalnya kinerja karyawannya, berikut yang dapat diuraikan oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2014) sebagai berikut:

1. **Faktor Intrinsik**

   Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spritual.

2. **Faktor Ekstrinsik**

   Faktor ektrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, dan sistem hukum.

2.1.3. Indikator Kinerja

Memudahkan suatu penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Khurosani (2018):
sebagai berikut:

1. **Kualitas**

   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. **Kuantitas**

   Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. **Ketepatan Waktu**

   Diukur melalui persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai dengan menjadi output.

4. **Kerja Sama**

   Hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan lain.

2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Juni (2016) Tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Evaluasi**

   Untuk mengontrol kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, terlepas dari apakah mereka mengikuti intruksi yang diberikan dan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan.

2. **Kreativitas**

   Untuk mengevaluasi kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaanya.

3. **Akuntabilitas**

   Ketika standar dan indikator target digunakan untuk mengevaluasi akuntabilitas, maka akan berdampak pengambilan keputusan pertumbuhan upah, promosi dan tugas khusus merupakan hasil dari kualitas kerja karyawan.

4. **Pengembangan**

   Menggunakan standar sasaran sebagai evaluasi, didukung dengan pelatihan, bimbingan dan bantuan lainnya.

5. **Akuntabilitas**

   Ketika standar dan indikator target digunakan untuk mengevaluasi akuntabilitas, maka akan berdampak pengambilan keputusan pertumbuhan upah, promosi dan tugas khusus merupakan hasil dari kualitas kerja karyawan.

6. **Pengembangan**

   Menggunakan standar sasaran sebagai evaluasi, didukung dengan pelatihan, bimbingan dan bantuan lainnya.

1.2. Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Moekijat (2013) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Dessler (2016) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Afandi (2017) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.2.1. Faktor yang Mepengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik. Salah satunya menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, sebagai berikut:

1. **Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, membuat pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan

kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dibagi menjadi dua jenis yaitu cahaya alami yang berasal dari cahaya matahari dan cahaya buatan seperti lampu listrik. Ruangan kerja harus mempunyai desain tata cahaya yang baik dalam kontruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang masuk kedalamnya. Sinar matahari harus dapat disiasati agar tidak menyilaukan pekerja atau sebaliknya cahaya tidak masuk sempurna keruang kerja sehingga membuat kurangnya pencahayaan yang masuk. Sedangkan pencahyaan lainya seperti lampu listrik/neon. Lampu listrik ini merupakan sumber cahaya pada ruang kantor dimalam hari, terutama untuk ruangan yang cukup gelap dan membutuhkan pencahayaan. Menurut The Liang Gie (2012) cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) macam, yaitu:

a. Cahaya langsung

   Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya kearah meja. Apabila dipakai cahayanya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini cepat menimbulkan kelelahan pada mata. Biasanya cahaya ini paling tidak disukai.

b. Cahaya setengah langsung

   Cahaya ini memancarkan dari sumbernya melalui tudung lampu yang bisasa nya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya yang dihasilkan tersebar sehingga bayangan yang dihasilkan tidak begitu tajam, akan tetapi cahaya ini kebanyakan cahaya tetap jatuh ke permukaan meja dan memantulkan kembali kearah pekerja. Sehingga hal ini kurang memuaskan walaupun lebih baik dari cahaya langsung.

c. Cahaya tidak langsung

   Cahaya ini biasanya memancarkan kearah langit-langit ruangan, kemuadian baru ditampilkan kearah meja. Hal ini menimbulkan bayangan yang tidak begitu tajam. Sifat cahaya lampu ini benar-benar baik, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena

cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan penerangan yang baik.

d. Cahaya setengah tidak langsung

Pencahyaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding-dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik dari pada cahaya setengah tidak langsung karena sifat bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam bila dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan dirintya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih 20% untuk kondisi panas, dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, 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 mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu 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. Sumber utama adanya udara segar ialah dengan adanya tanaman yang ada disekitar ruang kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman ditempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka waktu yang panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksaanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia:

a. Lamanya kebisingan
b. Intesitas kebisingan
c. Frekuensi kebisingan, yang menunjukan jumlah dari gelombang-gelombang suara sampai ke telinga ke setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz).

6. **Keamananan 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 ditempat kerja, diperlukan adanya tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

7. **Getaran Mekanisme di Tempat Kerja**

   Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Akibat yang ditimbulkan seperti berikut:

   a. Mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
   b. Mudah datangnya kelelahan.
   c. Akan menimbulkan beberapa penyakit, diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain sebaginya.

8. **Tata Warna di Tempat Kerja**

   Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. **Musik di Tempat Kerja**

   Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat, dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. **Aroma di Tempat Kerja**

    Adanya bau tidak sedap atau menyengat di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menggangu konsentrasi kerja, dan bau tidak sedap yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

11. 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 dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2015) lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. **Lingkungan Langsung**

   Lingkungan Langsung yang berhubungan dengan karyawan seperti: pusat meja, kursi, meja dan sebagainya.

2. **Lingkungan Perantara**

   Lingkungan Perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahyaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Salah satu indikator yang di gunakan dalam mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. **Pewarnaan**

   Warna menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang. Warna yang mencolok dapat mempengaruhi penglihatan menjadi silau. Sebaliknya warna cenderung gelap dapat mempengaruhi pandangan menjadi gelap juga.

2. **Kebersihan**

   Lingkungan kerja yang bersih bebas dari debu dan kotoran tentunya akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi lebih sehat. Oleh sebab itu setiap organisasi maupun perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan ditempat kerja.

3. **Penerangan**

Pencahayaan yang cukup tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan, sebaliknya cahaya yang kurang jelas, membuat pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

4. **Pertukaran Udara**

Pergantian udara diruangan kerja menjadi hal yang sangat penting terkait dengan pernafasan karyawan. Udara yang sejuk membuat keadaan yang rileks sehingga dapat membuat kesegaran fisik dan semangat kerja meningkat.

5. **Keamanan**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, diperlukan adanya tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6. **Kebisingan**

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksaanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

2.3. Kompensasi Non Finansial

2.3.1. Definisi Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tidak berbentuk uang. Menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Panggabean (2014) kompensasi non finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Mondy (2016) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bukan berbentuk uang, melaikan meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis tempat orang itu bekerja. Sedangkan menurut Martocchio (2016) kompensasi non finansial adalah bayaran yang diterima karyawan selain uang. Menurut Lijian Poltak Sinambella (2016) kompensasi non finansial adalah imbal jasa yang berupa kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaanya sendiri maupun dari lingkungan tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Mardiyanti et al (2018) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya sendiri dan lingkungan dimana orang itu bekerja.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial

Pemberian kompensasi perlu menjadi perhatian khusus karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus diberikan secara adil dan layak. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi non finansaial terhadap karyawan. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017):

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Kesedian Perusahaan.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
6. Biaya Hidup/*Cost Of Living*.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perkonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.
11. Jika Jenis dan Sifat Pekerjaan Termasuk Sulit/Sukar.

2.3.3. Indikator Kompensasi Non Finansial

Proses pemberian kompensasi non finansial terdapat beberapa indikator. Salah satu indikator kompensasi non finansial menurut Panggabean (2014) sebagai berikut:

1. **Peluang promosi**

   Promosi merupakan kesempatan seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya, oleh karena itu dengan adanya promosi karyawan dapat merasa puas dari pekerjaan yang mereka hasilkan.

2. **Pengakuan**

   Pengakuan atas kinerja merupakan hal yang penting, dengan adanya pengakuan karyawan akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaaanya.

3. **Rasa aman**

   Pentingnya rasa aman bagi karyawan, mereka akan melihat masa depan karier dengan jelas, sehingga karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik yang mereka miliki.

4. **Penghargaan atas Prestasi**

   Dengan diberikannya reward atau pengahargaan atas kinerja dan prestasi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan tentunya karyawan akan merasa puas dan bangga atas hasil kerja dan prestasi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

5. **Kenyamanan**

   Kenyaman didalam lingkungan kerja, rekan kerja yang menyenangkan, sangat dibutuhkan karyawan dengan adannya kenyamanan dilingkungan kerja tentunya dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

2.3.4. Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Tujuan pemberian kompensasi non finansial yang sesuai kepada karyawan adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1. **Ikatan Kerja Sama**

   Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerja sama antara pengusaha dengan karyawannya.

2. **Kepuasan Kerja**

   Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan nya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. **Pengadaan Efektif**

   Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. **Motivasi**

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

5. **Stabilitas Karyawan**

   Dengan pemberian program kompensasi yang layak dan adil maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

6. **Disimplin**

   Jika pemberian balasa jasa yang diberikan cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. **Pengaruh Serikat Buruh**

   Dengan adanya kompensasi maka serikat buruh akan dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

8. **Pengaruh Pemerintah**

   Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal/ Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Hendra Habiwibowo, Hari Susanta Nugraha (2018)	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (bagian produksi PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (bagian produksi PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang)
2.	Indra Setyawan, Andy Dwi Bayu Bawono (2017)	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada kantor BPPKAD kabupaten Sragen)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan BPPKAD kabupaten Sragen
3.	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan (2020)	Effect of Environtment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries	Based on the results of that research, Environtment and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance in PT.Nesinak Industries
4.	Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah Laili Khatmi Safitri (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

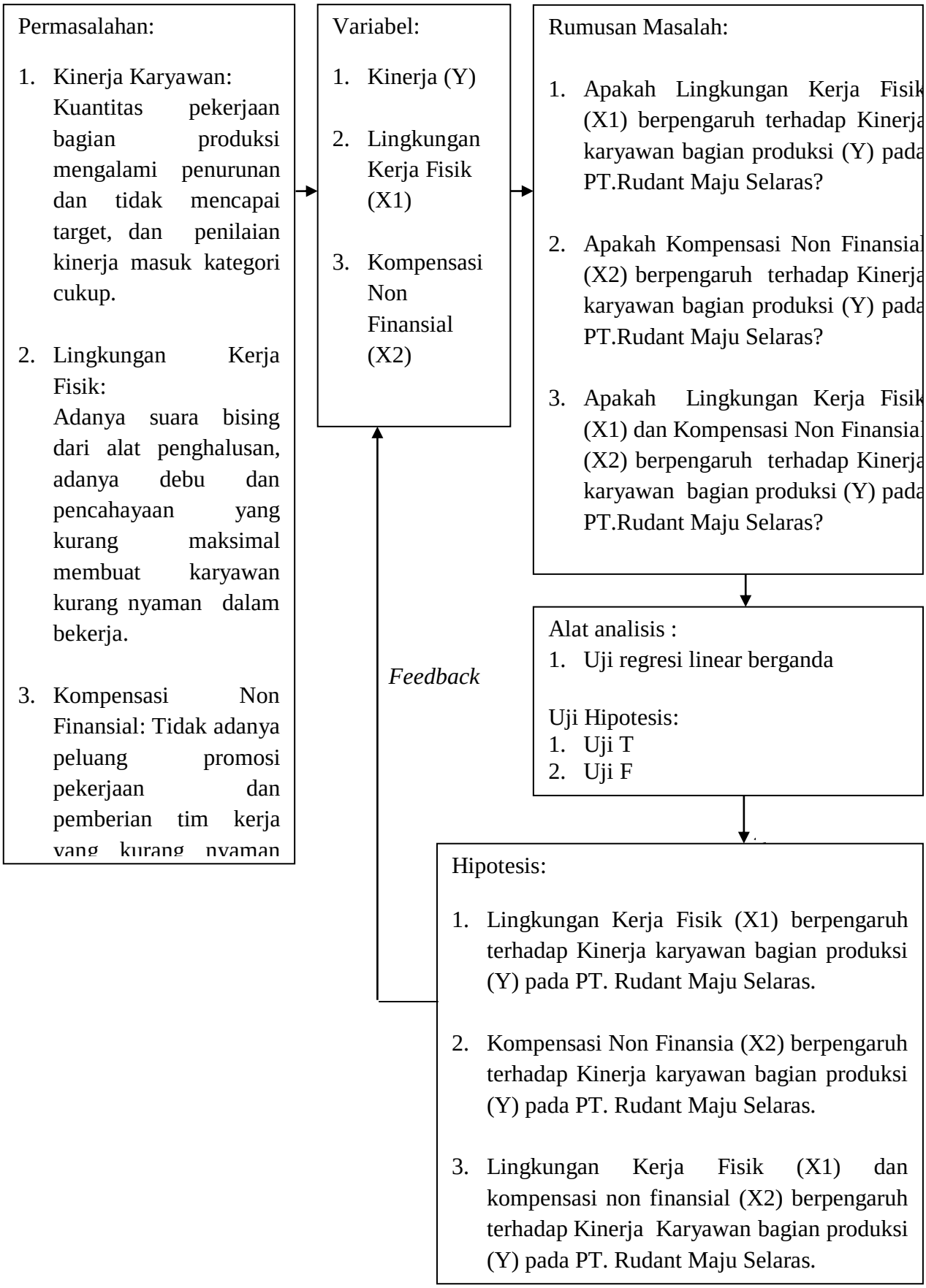
Tabel 2.1 (lanjutan)

5.	Agata Linda, Windayanti (2018)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi dan Kepuasan Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bakrie Pipe Industrie Bekasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa, variabel Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bakrie Pipe Industrie Bekasi, sedangkan Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bakrie Pipe Industrie Bekasi,
6.	Octavika Alrina Mardiyanti, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2018)	The Effect of Financial Compensation and Non Financial Compensation on Employees Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java)	Based on the results of that research, Financial and Non Financial Compensation has a significant effect on Employee (Study On Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java)

Sumber: data diolah (2021)

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1. Struktur Kerangka Pikir



2.6. Hipotesis Penelitian

Anwar Sanusi (2019) menyatakan bahwa hipotesis adalah kebeneran yang masih diragukan. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis ini merupakan suatu anggapan dasar kemudian membuat suatu teori yang harus diuji kebenarannya. Kaitan dengan pernyataan diatas telah dikemukakan dan teorititis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan**

   Nitisemito (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Penentuan hipotesis kali ini di dukung juga dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Hendra Habiwibowo dan Hari Susanta Nugraha (2018)) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (bagian produksi PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang). Dari penelitian tersebut serta temuan dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

   H1: Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

2. **Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan**

   Panggabean (2014) menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada penentuan hipotesis kali ini juga di dukung dengan adanya penelitian yang dilakukan (Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah Laili Khatmi Safitri (2020)) yang menyantakan bahwa kompensasi non finansial (X2) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawa (Y) PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Dari penelitian tersebut serta temuan dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2: Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

   Menurut Khurosani (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tangggung jawab yang diberikan kepada karyawan didalam suatu organisasi. Penentuan hipotesis kali ini di dukung juga dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Hendra Habiwibowo dan Hari Susanta Nugraha (2018)) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (bagian produksi PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang). Dan di dukung dengan adanya penelitian (Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah Laili Khatmi Safitri (2020)) yang menyantakan bahwa kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawa (Y) PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Kedua variabel yang digunakan yaitu, lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial telah dilakukan penelitian terdahulu dan memberikan hasil penelitiannya dalam penelitian ini maka:

   H3: Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.