

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama 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.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan..

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Suwati (2020) yaitu berupa pembayaran kompensasi dengan bentuk mata uang tertentu dan jumlah tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. *Financial compensation* yaitu gaji, upah, dan upah insentif.

Menurut Fredriksz (2017) Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Menurut Theodore dan Lilyana (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Dwianto (2019) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nurhasanah (2018) Pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pemberian kompensasi finansial yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan sehingga mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

According to Dwianto (2019) Compensation programs (remuneration) must be established on the principle of fair and decent and by observing the applicable labor laws.

2.2.2 Jenis - Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Nurhasanah (2018) Kompensasi Finansial dapat dibagi dua macam, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah dan insentif.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Finansial tidak langsung (tunjangan) merupakan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yaitu meliputi program perlindungan (Asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil (bagi perempuan) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir)

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Inova (2019) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres
Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup (*Cost Of Living*)
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Nurhasanah (2018) Kompensasi Finansial dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Gaji

Yaitu, balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.

2. Insentif

Yaitu, tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.

3. Tunjangan

Yaitu, tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program penilaian.

4. Fasilitas

Yaitu, sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dwianto (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Nurhasanah (2018) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Menurut Suwati (2020) Kinerja dapat didefinisikan menjadi *output* atas proses kerja berkualitas, berkuantitas, oleh individu atas tanggung jawab dan tugasnya yang telah dilaksanakan dengan sesuai.

Menurut Theodore dan Lilyana (2017) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Dari definisi di atas maka kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014, p.84) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, yaitu :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

4. *System Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, adapun indikator kinerja karyawan menurut Nurhasanah (2018) adalah :

1. Kualitas yaitu meliputi atas prosedur, disiplin dan dedikasi, serta pencapaian hasil aktivitas yang ideal
2. Kuantitas yaitu jumlah unit yang dihasilkan atau aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan
4. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu pekerjaan untuk memaksimalkan daya dan hasil guna.

2.4 Penelitian Terdahulu

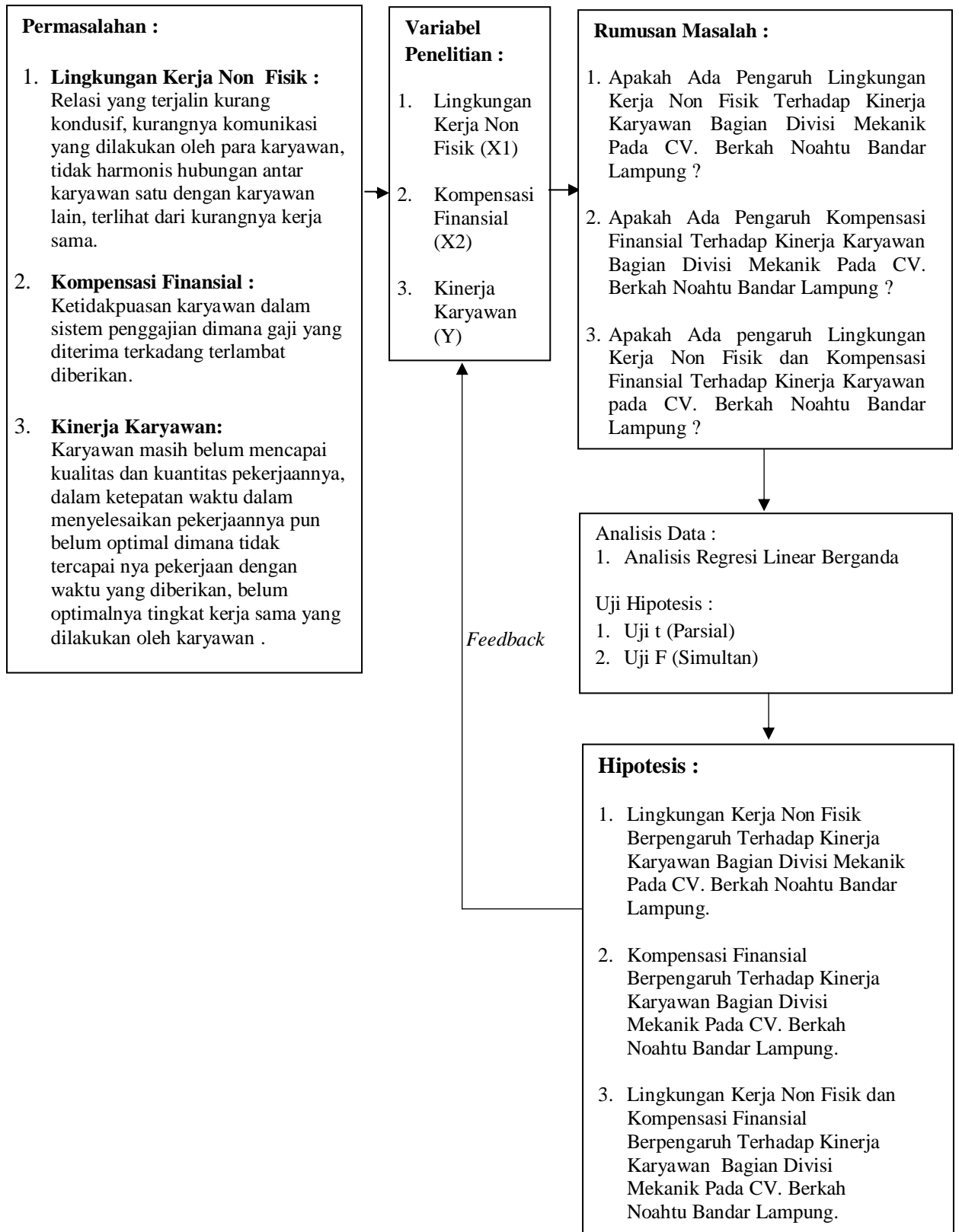
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Kesimpulan
1	Siti Nurhasanah dan Rebin Sumardi (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikkom)	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Canggih Mandiri Utama.
2	Fitria Noorainy (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
3	Suwati dan Raymond (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Maritime	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Maritime
4	I Putu Rista Kusumadewi, I Nengah Sudjaand dan I Wayan Sujana (2018)	<i>The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang</i>	<i>Quantitative</i>	<i>Work environment has a positive and significant impact on employee performance of PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang</i>
5	Agung Surya Dwianto dan Rustomo (2019)	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia – Karawang</i>	<i>Quantitative</i>	<i>That the effect of compensation affects employee performance at PT. Sango Indonesia - Karawang</i>

Sumber : Data diolah, 2020

2.4 Kerangka Pikir

Gambar 2.1



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Bertitik tolak pada masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga :

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung

Menurut Menurut Fredriksz (2017) Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Menurut Suwati (2020) yaitu berupa pembayaran kompensasi dengan bentuk mata uang tertentu dan jumlah tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. *Financial compensation* yaitu gaji, upah, dan upah insentif.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Nurhasanah (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mangajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Menurut Menurut Fredriksz (2017) Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat

mempengaruhi Kinerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3: Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.