

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Bangun (2012:231), “Kinerja” adalah “hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Ekhsan, 2019). Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya (Mangkunegara dalam Adha Dkk, 2019). Menurut (Malthis dan Jackson dalam Gardjito 2010) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan teori – teori diatas, maka saya menggunakan buku Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga karena buku tersebut sangat relevan dengan penelitian saya.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016 : 84) kinerja dipengaruhi oleh:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komponen yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team *leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Dimensi Kinerja

Menurut sudarmanto (2009) terdapat berbagai kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Terkait dengan satuan jumlah atau kualitas yang dihasilkan.
2. Ketepatan waktu
Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk ataupun jasa.
3. Efektivitas biaya
Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil

atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

4. Kebutuhan akan pengawasan

Kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

5. Hubungan antar perseorangan

Kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan, baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan bawahan.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut buku (Prof.Dr.Wibowo, S.E.,M.Phil., 2007) yang mengutip (Harvard, 2002) mengingatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan untuk *apaperformance appraisal*. Menurut Harvard penilai kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode mendatang.
- c. Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk cepat dalam bekerja.
- d. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja lebih tinggi.
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f. Melobi penilai untuk kepentingan politis.
- g. Mendapatkan kesenangan khusus.
- h. Menyepakati tujuan pembelajaran.
- i. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- j. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.

- k. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
- l. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dan karyawan
- m. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah menurut (Malthis dan Jackson dalam Gardjito, 2010):

1. Kualitas Kerja adalah Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas Kerja adalah Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan Waktu adalah Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan daya sumber organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut (Gie dalam Bana, 2016) bahwa “Lingkungan kerja fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja”. Sementara (Mangkunegara dalam Bana, 2016) mendefinisikan

lingkungan kerja fisik sebagai “Kondisi tempat karyawan bekerja yang mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan”. Menurut (Kusuma dalam Simaremare, 2015) Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada. Menurut (Nitiseminto dalam Simaremare, 2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Menurut (Sedarmayanti dalam Nardo, 2018) 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. Menurut (Wursanto dalam Riani, 2017) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Berdasarkan teori – teori diatas, maka saya menggunakan buku Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009) Sumber daya manusia dan produktivitas Kerja. Bandung, Mandar Maju karena buku tersebut sangat relevan dengan penelitian saya.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedamaryanti dalam Gardjito 2014) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

a. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2001: 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Kebersihan dan keamanan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi dapat mempengaruhi penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja. Rasa aman bagi karyawan di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan gairah kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud mencakup konstruksi gedung tempat mereka bekerja dengan melakukan perbaikan setiap beberapa tahun sekali, sehingga karyawan tidak akan terganggu dalam melakukan aktivitas kerjanya. Dengan adanya rasa aman yang diberikan tersebut akan membuat karyawan lebih giat lagi bekerja.

2. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi 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.

3. Tata ruang

Tata ruang merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang, juga merupakan wujud struktural dan pola pemanfaatan ruang.

b. Faktor Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Robbins & Coulter dalam Sedarmayanti (2009 : p.93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas Alat Kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b. Teknologi

Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran yang ada didalam organisasi/perusahaan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

a. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut pendapat Sedarmayanti (2011:28) indikator-indikator lingkungan kerja Fisik yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya ditempat kerja yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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 adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Adanya bau - bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

b. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam mengukur ataupun meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menentukan indikator-indikator. Menurut (Nitisemito dalam Pratama, 2019) indikator-indikator lingkungan Non Fisik yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja sangat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi. hubungan yang harmonis diharapkan tercipta antara rekan kerja. Karena hal tersebut merupakan faktor penunjang proses dalam bekerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja Kelengkapan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan dalam Lakoy, 2013) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Suwanto & Priansa dalam Lakoy, 2013) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. (Ardana dalam Lakoy, 2013) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh

perusahaan untuk dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti (Ruky dalam Suharyanto, 2014). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya menurut Bangun (2012:255). Menurut (Simamora dalam Nurhasanah, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya (Kadarisman dalam Nurhasanah, 2018).

Berdasarkan teori – teori diatas, maka saya menggunakan buku Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga karena buku tersebut sangat relevan dengan penelitian saya.

2.3.2 Jenis Jenis Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial dibagi dalam dua kelompok yaitu:

1. Menurut (Hasibuan dalam Hati, 2016) Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam berupa gaji, upah dan insentif.
2. Menurut (Simamora dalam Hati, 2016) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) bahwa kompensasi tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

2.3.3 Tujuan Kompensasi Finansial

Mennurut Suwanto dan Priansa dalam Suharyanto, 2014) mengemukakan bahwa tujuan system kompensasi meliputi:

1. Menghargai Prestasi Kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya.
2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan Pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik, maka para pegawai akan lebih betah bekerja.

4. Memperoleh Pegawai Yang Bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

5. Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, akibat dari seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

6. Memenuhi Peraturan

Sistem gaji dan upah yang baik memper timbangkan faktor faktor peraturan yang legal dari pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Sistem penggajian dapat menterjemahkan strategi ke dalam praktek untuk mencapai tujuan dasar perusahaan, meliputi efisiensi, keadilan (*fairness*) dan memenuhi ketentuan pemerintah dan hukum. Efisiensi dinyatakan sebagai peningkatan kinerja, perbaikan kualitas, memuaskan konsumen dan pemangku kepentingan serta pengendalian biaya.

2.3.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut (Sutrisno dalam Sari, 2015) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak

perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.3.5 Indikator – Indikator Kompensasi Finansial

Menurut (Simamora dalam Nurhasanah, 2018) kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini.

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 pensiun.
4. Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan adalah sebagai referensi atau acuan dalam melakukan pelaksanaan penelitian. Maka beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	1. Suharyanto 2. Ery Nugraha 3. Hendra Permana	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Persamaan regresi linier yang dibangun adalah diwakili oleh $= 4,375 0,181x1 + 0,382x2$
2	1. Aldo Herlambang Gardjito 2. Mochammad Al Musadieq 3. Gunawan Eko Nurtjahjono	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Muhamad Ekhsan	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja

			<p>karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.</p>
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dody Kurnia 2. Sheila Azizah 3. Andre Suhendra 	<p><i>The Effect Of Financial And Non-Financial Compensation On Employee Performance During Covid-19</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat BJB Syariah.</p>
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yuan Badrianto 2. Muhamad Ekhsan 	<p><i>The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera.</p>

2.5 Kerangka Pemikiran

Fenomena :

Lingkungan Kerja (X1)

Fenomena yang terjadi karena Masih kurang baiknya Lingkungan Kerja karena kebisingan yang terjadi pada mesin produksi yang membuat tidak nyaman para pekerja dan ada bau yang tidak sedap diakibatkan dari limbah produksi sehingga sirkulasi udara terganggu dan keamanan yang ada kurang maksimal dan pencahayaan yang kurang terang dan kurangnya komunikasi antar karyawan maupun atasan sehingga dapat mengganggu konsentrasi bekerja sehingga berdampak pada hasil Kinerja karyawan.

Kompensasi Finansial (X2)

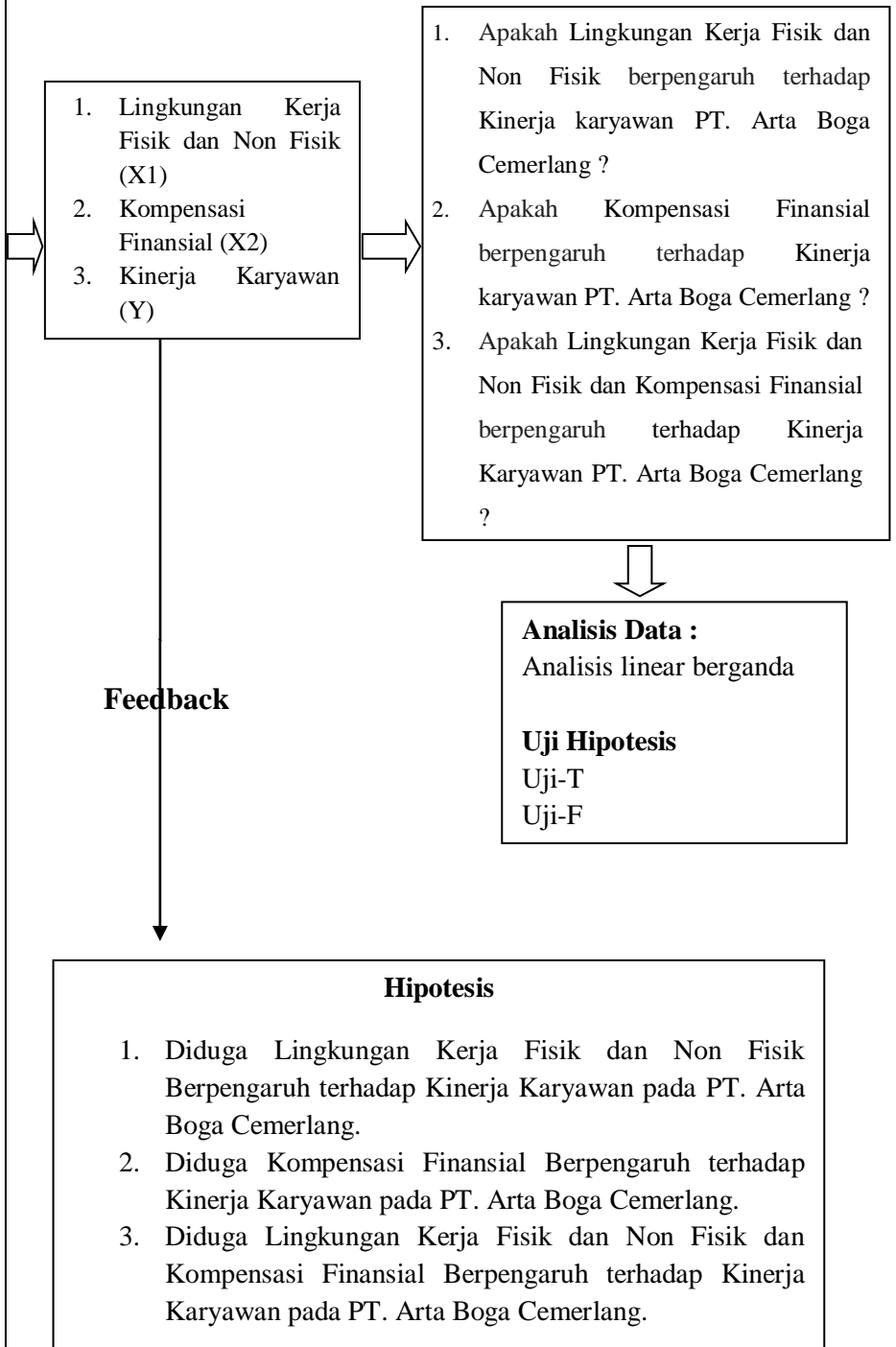
pembayaran gaji atau upah yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan sering terjadinya keterlambatan waktu dalam pemberian kompensasi kepada karyawan seperti Insentif, Tunjangan dan Fasilitas yang ada pada perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mengalami penurunan disebabkan karna kualitas dan kuantitas kerja karyawan menurun dan karyawan tidak dapat memaksimalkan waktu sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai ketetapan waktu yang diberikan perusahaan dan tidak efektif dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya sehingga tidak mempunyai tanggung jawab terhadap kantor. oleh karna itu untuk peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang telah dilakukan terhadap perusahaan, selain itu lingkungan kerja karyawan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan – hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan teoritis nya.

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito dalam Gardjito 2014) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011 : 26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono 2014. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H1 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung ?

2.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Simamora dalam Nurhasanah, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya (Kadarisman dalam Nurhasanah, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhasanah dan Rebin Sumardi 2018. Kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H2 :Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung ?

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya (Mangkunegara dalam Adha Dkk, 2019). Menurut (Malthis dan Jackson dalam Gardjito 2010) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariyah, Achmad Hasan Hafidzi 2019. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H3 : diduga Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung?