

## **BAB 11**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (job performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to performa* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Dan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan tujuan organisasi, atau yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai dalam waktu tertentu.

Menurut Sedermayanti dalam (Zuriana & Rananda, 2019) kinerja merupakan terjemahan *performance* yang berarti hasil kerja seseorang.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* atau sebagai hasil kerja ataupun prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2016).

Kemudian Mathis dan Jackson (dalam Fahmi dan Donni 2018), menyebutkan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengeban pekerjaanya.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.1.2 Karakteristik Kinerja

Menurut (Mangkunegara,2015) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkna umpan balik (*feed back* ) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminisional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal atau individual

Faktor personal atau individual meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

#### 4. Faktor sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

#### 5. Faktor kontekstual (situasional)

Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 2.1.4 Indikator- indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut

#### 1. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

#### 2. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

#### 3. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 4. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya berkerjasama dengan rekan kerja lainnya.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, baik berupa gaji, bonus ataupun berupa barang, dan juga berupa insentif sebagai tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan uang makan. Tujuan dengan adanya kompensasi dari perusahaan untuk karyawan bertujuan agar para karyawan bisa berkerja lebih semangat dan memberikan dorongan secara langsung maupun tidak langsung terhadap para karyawan.

Kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balasan jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. (Dewi Hanggraeni, 2012:75)

Menurut M. Yani (2012: 29) kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan akan memberikan dampak yang positif bagi pekerja ataupun buruh. Pekerja atau buruh akan merasa dihargai, termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan untuk berprestasi dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balasan jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang

telah dilakukan. (Dewi Hanggraeni, 2012:75). Maka dari teori tersebut dijelaskan bawasanya kompensasi adalah sebuah imbalan atau bonus yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Kompensasi financial merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi finansial langsung ( direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung ( indirect financial compensation).

Kompensai finansial langsung berupa bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Dalam survey yang dilakukan oleh society for Human Resource Management, pendorong utama karyawan adalah bayaran.

Kompensai finansial merupakan pembayaran gaji dan termasuk jaminan asuransi pembagian keuntungan dan pensiun (Vernon A&John Jackson,1984:204).

### **2.2.2 Tujuan kompensasi**

Menurut Dewi Hanggraeni (2012), Tujuan kompensasi pada dasarnya memiliki tujuan tersendiri, dimana dengan adanya kompensasi memerikan kepuasan terhadap semua pihak, terutama terhadap karyawan yang dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya.maka setiap kegiatan memiliki tujuan yang ingin dicapai, Berikut tujuan dari kompensasi :

#### **1. Memperoleh personalia yang kualified**

Dalam penarikan karyawan , biasanya calaon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam berkerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi, maka disinilah peran pengeusaha menetapkan kompensasi yang relatif tinggi untuk menarik para pelamar

tersebut. Untuk itu untuk karyawan yang sudah berkerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyaan untuk berkerja lebih baik.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke organisasi lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

3. Menjamin keadilan

Adminstrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi perinsip keadilan. Keadilan atau konsiten internal sangat diperhatiakn dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai prilaku yang diinginkan

Kompensasi seharusnya mendorong prilaku-prilaku yang diinginkan untuk kemajuan organisasi.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensai yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat yang layak untuk berkerja.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Adminstrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003.

### 2.2.3 Indikator-indikator kompensasi

Melayu S.P. Hasibuan (2015) , kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau kesejahteraan karyawan. Berikut jenis-jenis kompensasi :

#### 1. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut dengan gaji pokok. Yang dimana merupakan imbalan finansial yang diberikan terhadap karyawan secara teratur.

#### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan dengan status karyawan tetap.

#### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar karyawan dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.

#### 4. Bonus

Bonus merupakan bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja karyawan jangka pendek.

## 2.3 Lingkungan kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan di sekitar, baik pengaruh negatif maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan

aktivitas kerkerja setiap harinya. Dimana setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman dan nyaman memungkinkan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sunyoto (2015), menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban atau bagian komponen yang sangat penting ketika para karyawan melakukan aktivitas berkerja.

Sedarmayanti dalam Lathis (2015), menjelaskan bawasanya lingkungan kerja adalah kebutuhan alat berkakas yang di mana lingkungan disekitarnya merupakan orang yang berkerja serta penganturan dalam berkerja.

Kemudian menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi isik dan segi non fisik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Maka selanjutnya menurut kondisi bila dikatakan lingkungan kerja dikatakn baik ataupun sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai para ahli, dapat di simpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas di bebankan terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah para pekerja, sehingga kepuasan kerja yang diperoleh sejalan dengan pendirian perusahaan.



Menurut Sedermanyanti (2009:31) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

### **2.3.2 Indikator-indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedermanyanti (2011:28) mempunyai beberapa indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

#### **1. Penerangan**

Penerangan atau cahaya memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dimana cahaya yang kurang jelas , akan membuat pekerjaan menjadi lambat, sehingga akan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Dan pada dasarnya cahaya dibedakan menjadi dua yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari, dan cahaya buatan berupa lampu.

#### **2. Temperatur**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal dari tubuh.

Menurut hasil penelitian temperatur udara lebih rendah dari 17°C , maka temperatur udara berada dibawah kemampuan tubuh. Maka sebaliknya temperatur terlampau panas lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri melalui sistem penguapannya maka menyebabkan temperatur tubuh menjadi ikut naik melebihi tingginya temperatur udara.

Seorang pakar bernama Tichauer menyimpulkan bahwa tingkat produksi paling tinggi dicapai pada temperatur 68-77°F (20-25°C). Bahawasanya terparatur yang terlampau sangat dingin akan mengakibatkan gairah kerja

menurun, sebaliknya jika temperatur udara terlewat panas akan menimbulkan kelelahan tubuh dan saat berkerja akan banyak membuat banyak kesalahan.

### 3. Kelembaban

Kelembaban ini berhubungan atau diperpengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama kana empengaruhi temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi udara

Kotornya udara dapat dirasakan karyawan dengan sesak nafas, dan hal tersebut tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama. Karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan membuat tubuh merasa cepat kelelahan.

### 5. Kebisingan

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Dimana bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam berkerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bnyi, yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia berupa, lamanya kebisingan, itensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan.

### 6. Fasilitas

Failitas merupakan peralatan perkantoran yang mendukung jalanya sebuah pekerjaan karyawan, baik berupa mesin ataupun benda lainnya yang dapat membantu dan mempermudah sebuah pekerjaan atau dapat meringankan sebuah pekerjaan.

### 7. Keamanan

Guna menjaga keamanan ditempat kerja maka diperlukan adanya keamanan guna untuk menjaga tempat kerja agar tetap aman dalam melakukan kerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya, yaitu

salah satunya dengan memanfaatkan tenaga satuan pengamanan (SATPAM).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

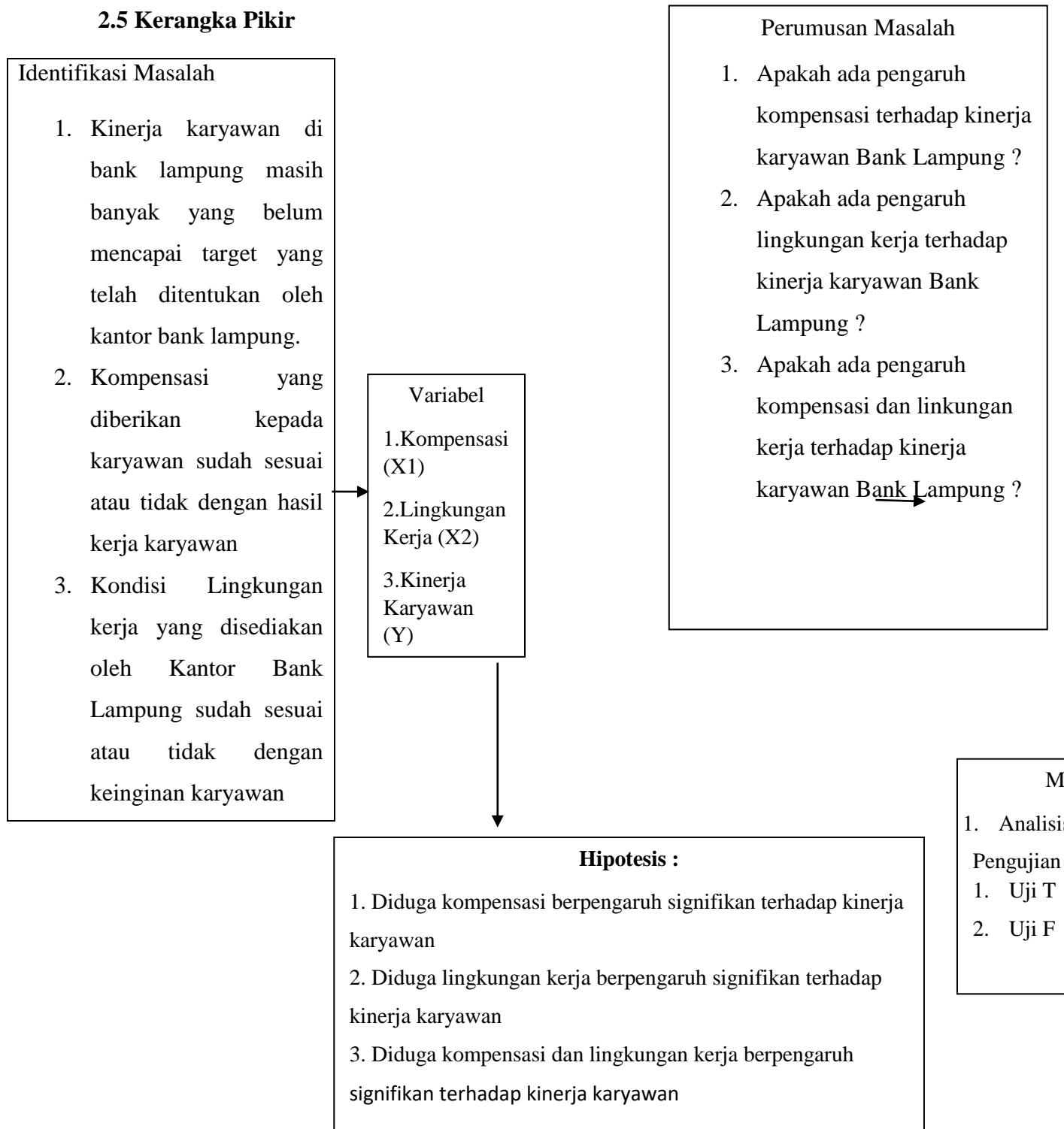
No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	(Zuriana&Rananda, 2019)	Pengaruhh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi Berpengaruh terhadap kinerja, artinya semakin baik kompensasi diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.
2	Zaki Ja'far Shodiq (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan bahwa karyawan sudah merasa kompensasi sudah menjadi hak mereka.sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

3	Nurul Mutmainah (2017)	Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pramesthy Kusuma Dewi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Nizar Abdul Malik (2017)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Bagus Ardeni (2020)	Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BCA.	Penempatan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Fitra Armida	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah.	Kompensasi Finansial ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, Dan Kompensasi Non Finansial ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

8	Maftuhin Adi Sulisty (2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah.	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Dita Pramita Esm	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Bandar Jaya	Dari hasil penelitian ketidak sesuaian kinerja pegawai dalam menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan bank berpengaruh terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis

### 1.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaki Ja'far Shodiq (2020), menyatakan semakin besar kompensasi yang ditawarkan maka akan mempengaruhi kualitas karyawan yang didapat oleh perusahaan. Dimana semakin besar kompensasi yang ditawarkan maka akan tinggi pula kualitas karyawan yang didapatkan. Sehingga pemberian kompensasi yang baik tepat akan meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan akan termotivasi dengan berkerja sebaik mungkin, agar menambah jumlah pendapatan dalam bentuk kompensasi.

**$H_1$  : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan juga fasilitas yang cukup agar para karyawan bisa berkerja dengan nyaman dan tujuan perusahaan akan tercapai. Kemudian pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan bisa terselesaikan tepat waktu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutmainah (2017), menyatakan lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dalam berkerja.

**$H_2$  : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**



### **1.6.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sopiah kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja, misalnya lingkungan kerja yang kondusif. Dimana lingkungan kerja adalah fasilitas perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui hubungan yang harmonis dengan atasan ataupun dengan bawahan, menjadikan lingkungan kerja yang nyaman serta didukung dengan adanya fasilitas yang memadai bagi karyawan membuat setiap kinerja karyawan meningkat.

**$H_3$  : Diduga Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**