

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan di antaranya :

Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Irawan (2016) “Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 40 responden. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menunjukkan nilai f hitung sebesar 9,763 lebih dari f tabel 4,171. Dari ketiga variabel tersebut, ternyata Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,388 dengan taraf signifikansi 2,5%. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka kinerja karyawan di P.E Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik sangat dominan terhadap Kompensasi karyawan dan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Agung, Djunaidi, Puji Astuti (2019) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Dalam penelitian ini, Populasi adalah pegawai tenaga kontrak yang berjumlah 100 maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sampel yang digunakan sebesar 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing sebesar 2,752 untuk kompensasi, 2,860 untuk motivasi dan 2,253 untuk lingkungan kerja dengan nilai t tabel sebesar 1,668 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh masing-masing terhadap variabel kinerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,080 dengan taraf signifikan sebesar 5% dan diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang arti ketiga variabel tersebut berpengaruh bersama – sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, studi dokumentasi dan angket. Jumlah

responden populasinya 30 orang dan sampel 30 orang pegawai. Yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini dilakukan Dionisius Ady Danaswara (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersama-sama. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan
Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama penulis dan Judul	Rudi Irawan (2016) “ Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	“Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Terhadap		

		Karyawan P.E Zam – Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik”.	Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik”		
Variabel Bebas (X)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kompensasi (X1) Tingkat Pendidikan(X2) Lingkungan Kerja(X3)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja(X3)	Tingkat Pendidikan (X2)
Variabel Terikat (Y)	Y(Kinerja Pegawai)	Y(Kinerja Pegawai)	Y(Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	
Lokasi Penelitian	Gresik (2019)	Gresik(2020)			
Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
2.	Nama penulis dan Judul	Muhammad Agung, Djunaidi, Puji Astuti (2019)“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk”.	“Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik”		
Variabel Bebas (X)	Kompensasi (X1) Pendidikan (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kompensasi (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Lingkungan Kerja(X3)	Kompensasi (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Lingkungan Kerja(X3)	Kompensasi (X1)Lingkungan Kerja(X3)	Pendidikan (X2)
Variabel Terikat (Y)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	
Lokasi Penelitian	Nganjuk (2019)	Gresik (2020)			

	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
3.	Nama penulis dan Judul	Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”	“Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik”		
	Variabel Bebas (X)	Tingkat Pendidikan(X1)	Kompensasi (X1) Tingkat Pendidikan(X2) Lingkungan Kerja(X3)	Tingkat Pendidikan (X1)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja(X3)
	Variabel Terikat (Y)	Y (Kinerja Pegawai)	Y (Kinerja Karyawan)	Y(Kinerja Karyawan)	
	Lokasi Penelitian	Enrekang Makassar (2015)	Gresik (2020)		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
4.	Nama penulis dan Judul	Dionisius Ady Danaswara (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yogyakarta”.	“Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan Gresik”		
	Variabel	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi	Kompensasi (X1) Tingkat	Kompensasi (X1)	Tingkat Pendidikan

	Bebas (X)	(X2)	Pendidikan (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X3)	(X2)
	Variabel Terikat (Y)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	
	Lokasi Penelitian	Yogyakarta (2018)	Gresik (2020)		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	

Sumber Data : Diolah Sendiri 2020

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sodikin (2017;130) Kinerja adalah suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja masing-masing individu.

Menurut Mangkunegara, (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014;149) kinerja adalah sebagai

catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan atau kegiatan dan selama kurun waktu tertentu, kinerja merupakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2013;548). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo, (2015:133) Kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan Kemampuan Pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

1. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
2. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara, (2016;13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktorkemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan sebuah pendidikan yang memadai untuk suatu jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan agar bisa maksimal. Oleh karna itu pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. FaktorMotivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki seorang pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bisa menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa menunjukkan bagaimana tinggi rendahnya sebuah motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Menurut Sutrisno, (2014;151) mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor – faktor yang individu yang dimaksud adalah

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakantugas
2. *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatutugas
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh

individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan optimal.

2.2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2016:68), adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Abdullah, (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target tujuan organisasi.

Menurut Chishty (2010:12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

5. Mampu bekerja sama dengan orang lain.

2.2.1.5 Efek Kinerja

Menurut Umam (2010;101), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1. Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan

berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4. Promosi Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sodikin (2017; 176) Kompensasi adalah bentuk penghargaan baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

Kompensasi adalah penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat Widodo (2015:153). Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional menurut, Mangkuprawira (2014;28).

Menurut Sinambela, (2016;217) kompensasi merupakan alasan dan motivasi utama karyawan bekerja, ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, pemberian besarnya kompensasi sesuai pengorbanan karyawan yang diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikiran serta tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Nawawi (2011; 316) Kompensasi

adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut. Menurut Hasibuan (2016;121) tujuan kompensasi adalah :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualifie* \ untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Simamora, (2014;30) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
- 3) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 4) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan

3) cuti hamil. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi Non finansial

kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial mencakup :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

b. Pekerjaan

Mengenai pekerjaan berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan.

2.2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2014:35) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup/*cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2.2.2.6 Dampak Kompensasi

Menurut Rivai (2010:327) kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan jasa yang diberikan karyawan akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri. Menurut Kadarisman

(2012:81) pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot.

Para pegawai yang resah dan gairah kerjanya menurun karena kompensasi yang tidak memadai akan berdampak pada pengunduran diri dari perusahaan. Menurut Kadarisman (2012:84) apabila tingkat kompensasi kurang atau tidak dapat bersaing dengan organisasi lain (tidak kompetitif) kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan keluar (*turnover*) ke instansi lain yang terbukti mampu memberi kesejahteraan yang lebih memadai.

2.2.3 Tingkat Pendidikan

2.2.3.1 Pengertian Pendidikan

Tingkat pendidikan (Sikula, 2014:118) adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan bagian penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena baik buruknya suatu generasi dilihat dari segi pendidikan. Jika pendidikannya baik maka lahirlah generasi baik, begitu pun sebaliknya. Menurut Tim pengembangan MKDK IKIP Semarang, pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan cara membina potensi-potensi yang ada di dalam diri (cinta, rasa, karsa, pikir, dan budi nurani) serta jasmani (panca indra dan keterampilan). Menurut UU Nomor 20/2004 Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan.

Menurut Zainun, (2010:35) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara, (2011:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang pan tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Sedangkan menurut Irianto, (2011:02) menyatakan bahwa pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Dari berbagai pendapat mengenai pendidikan dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses penting yang ditempuh oleh manusia, untuk meningkatkan kemampuan guna mempersiapkan kehidupan dimasa yang akan datang.

2.2.3.2 Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dalam proses penempatan karyawan, prestasi akademik yang pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun

2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jenjang pendidikan terdiri dari:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan Tahun pertama sekolah, meliputi enam Tahun SD dan dan tiga tahun SMP.

b. Pendidikan Menengah Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institut, sekolah tinggi, dan lain-lain.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.

3. Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan dari pendidikan adalah:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila
- b. Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kurikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
- d. Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan.

4. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Irianto indikator dari tingkat pendidikan (2011:03) sebagai berikut :

- a. Jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan.
- b. Latar belakang pendidikan karyawan yang mampu menganalisis pekerjaan.
- c. Keahlian yang dibutuhkan perusahaan.
- d. Ijazah yang sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- e. Pemahaman yang baik tentang pekerjaan.
- f. Pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan.
- g. Pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan.

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve, (2012:37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:138) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Mardiana, (2011:98) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari - hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedarmayanti, (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Arep, (2010:35) Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan bekerja lebih bergairah dan serius. Karena itu perlu di ciptakan iklim yang menyenangkan seperti :

1. Pengaturan penerangan tempat kerja

2. Pengaturan terhadap suara-suara gaduh
3. Pengaturan terhadap udara
4. Pengaturan keamanan tempat kerja
5. Pengaturan kebersihan tempat kerja

2.2.4.2 Faktor-Faktor lingkungan kerja

Menurut Nitisemito, (2014;37) faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan

semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan di samping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja

tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan di sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat

2.2.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2013;20) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin, (2014;24) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti,2014;22). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Sedamayanti, (2014;25) Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja diartikan sebagai penilaian responden terhadap segala sesuatu Lingkungan Kerja diartikan sebagai penilaian responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diemban. Dengan indikator Menurut Afandi (2016:53) sebagai berikut :

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja
- c. Tata warna
- d. Dekorasi
- e. Bunyi musik
- f. Suhu udara

2.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Menurut Sinambela, (2016;217) Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi dirasa tidak adil maka kinerja karyawan akan menurun. Sejalan dengan penelitian Naibaho (2016) menyatakan bahwa kompensasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja

Menurut Maier, (2011:73) tingkat pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Jika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan jabatan maka kinerja akan semakin rendah. Sejalan dengan penelitian milik Mowday, (2010) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan kinerja dengan arah yang positif, yaitu

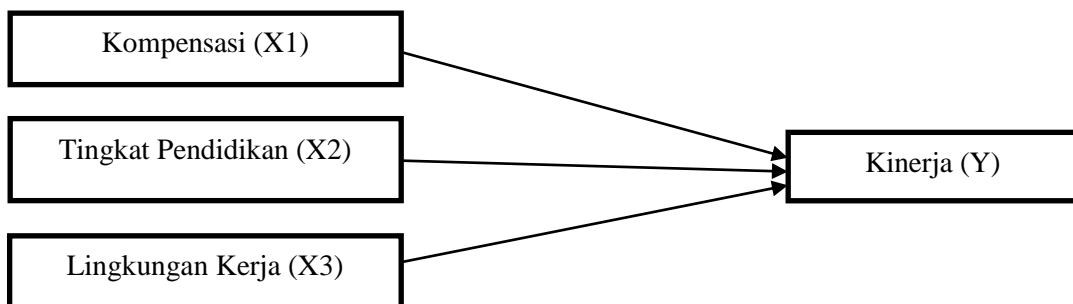
apabila semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan bersifat positif.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berhubungan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik harus didukung dengan penambahan lampu agar cahaya dapat terlihat lebih terang, ruangan kerja yang tidak berhimpitan, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Sejalan dengan penelitian milik Moulana dkk (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja sudah di rasa bagus maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang diajukan penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Keterangan :

—————→: *Secara Parsial*

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang merupakan praduga karena masih di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan.
2. Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan.
3. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Teknik Konsultan.