

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayunia (2018) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Geogiven Jakarta”. Jenis pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Riza (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”. Jenis pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Achmad (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mestindo Medan”. Jenis pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh Danaswara (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Patindo Surya Jaya Yogyakarta. 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. Berikut tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Ayunia (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Geogiven Jakarta	Ahmad Robith Farchat (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Kelola Minat		
	Variabel Bebas	a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja	a. Kompensasi b. Motivasi Kerja c. Beban Kerja d. Lingkungan Kerja	a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja	a. Motivasi Kerja b. Beban kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
	Judul	Riza (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Ahmad Robith Farchat (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Kelola Minat		
	Variabel Bebas	a. Motivasi	a. Kompensasi b. Motivasi Kerja c. Beban Kerja d. Lingkungan Kerja	a. Motivasi	a. Kompensasi b. Beban Kerja c. Lingkungan Kerja

	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
3.	Judul	Achmad (2017) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mestindo Medan	Ahmad Robith Farchat (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Kelola Minat		
	Variabel Bebas	a. Stres kerja b. Beban kerja	a. Kompensasi b. Motivasi Kerja c. Beban Kerja d. Lingkungan Kerja	a. Beban kerja	a. Kompensasi b. Pengembangan karier
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
4.	Judul	Danaswara (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Patindo Surya Jaya Yogyakarta	Ahmad Robith Farchat (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Kelola Minat		
	Variabel Bebas	a. Lingkungan Kerja b. Kompensasi	a. Kompensasi b. Motivasi Kerja c. Beban Kerja d. Lingkungan Kerja	a. Lingkungan Kerja b. Kompensasi	a. Motivasi Kerja b. Beban Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	

Sumber : Data Diolah Sendiri

1.2 Landasan Teori

2.2.1 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 (2017; 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.

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 (2017:121) 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 di hindarkan.

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, (2016;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 (*Insentive 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.

Menurut Hasibuan (2017:86) 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.

1.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2016:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2015;94) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Manusia mempunyai bentuk sifat , watak serta kepribadian masing-masing yang beraneka ragam dan berubah-ubah. Karna adanya berbagai kebutuhan dan perilaku yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan- perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau instansi.

Menurut Manullang, (2015;151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari :

1. Prestasi
2. Pengakuan

3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan

Menurut Hasibuan (2016;151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (*Insentif Positif*)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas kinerja standar. motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik.

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:76) Motivasi diartikan suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Adapun indikatornya adalah :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreativitas
4. Prestasi kerja

2.2.3 Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Di samping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Marwansyah (2014:65) mengatakan bahwa beban kerja adalah Menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja.

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2014;02), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2014:22), yang meliputi antara lain:

1. target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve, (2017:37), 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, (2016:98) 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, (2015:23) 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, (2015:35) 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

Menurut Nitisemito, (2015:37) 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 di dalam 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

Menurut Sedarmayanti, (2015;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.

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. Suhu udara
- f. Kebisingan

2.2.5 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.

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. Faktor kemampuan

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. Faktor Motivasi

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 gerakan tugas
2. *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
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.

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 Mangkunegara (2015:12), 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. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi (X1) Dengan Kinerja (Y)

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, 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 Ayunia (2018) menyatakan bahwa kompensasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja (X2) Dengan Kinerja (Y)

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:122) menyatakan Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan, hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, Bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Riza (2015), Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hubungan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja (X3) Dengan Kinerja (Y)

Menurut Hariyono (2015:39) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan

lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Di samping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres, kondisi pekerjaan yang berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif akan menyebabkan karyawan stres, tidak nyaman, dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berakibat pada menurunnya kinerja dan sebaliknya apabila terlalu sedikit beban kerja yang di berikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada karyawan akan membuat karyawan nyaman, dan menerima dengan senang hati ketika melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian milik Achmad (2017) menyatakan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hubungan beban kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

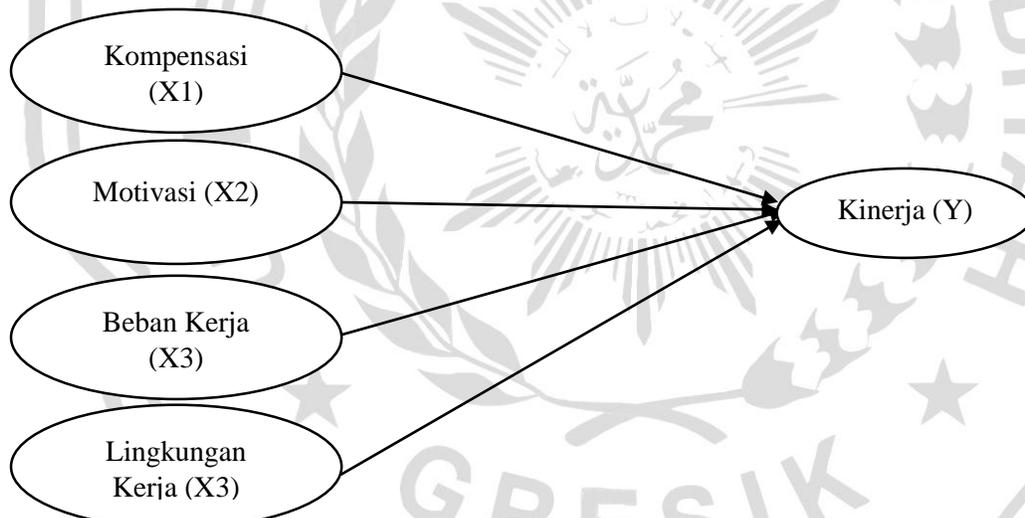
2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja (X4) Dengan Kinerja (Y)

Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan 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, 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 Danaswara (2018), 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 (X4) dengan kinerja karyawan bersifat positif. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja (X4) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

2.4 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

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2017:64). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.
3. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.
4. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT Kelola Mina Laut.

