

BAB II

KAJIAN PUSATAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti mencari dan mengkaji informasi dari penelitian-penelitian terdahulu untuk bahan referensi serta kelebihan dan kekurangan yang ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti buku dan tesis dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang sudah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan kerja

(Latief, et al., 2018; Syardiansyah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti dalam Bukhari dan Sjahril Effendi (2019) menjelaskan bahwa, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan

bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Putra dan Sriathi (2018) mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya seperti keadaan penerangan atau cahaya di tempat, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja“.

(Lestary & Harmon, 2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

(Cummings et al., 2018) Lingkungan kerja dimaknakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalani tugas-tugas dari perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, keamanan barang pribadi, dan lain masih banyak lagi.

Menurut (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020) Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu

keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Di Dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (Tonga & Huda, 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hidayat dan Taufiq (Fachrezi dan Khair,2020) Lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

TABEL 2.1
Definisi Lingkungan Kerja

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Hasil
1	Latief, et al., Syardiansyah, et al., Haryati, et al.,	2018 2020 2019	Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Hasil
			bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasidalam mencapai tujuan.
2	Bukhari dan Sjahril Effendi	2019	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
3	Afandi	2018	Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja
4	Putra dan Sriathi	2018	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya seperti keadaan penerangan atau cahaya di tempat, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja
5	Lestary & Harmon	2018	Mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas
6	Cummings et al	2018	Lingkungan kerja dimaknakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalani tugas-tugas dari perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, keamanan barang pribadi, dan lain masih banyak lagi
7	Sari, Megawati, & Heriyanto	2020	Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisika maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Hasil
			aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan
8	Yantika, Herlambang, dan Rozzaid	2018	Menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Di Dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.
9	Sedarmayanti (Tonga & Huda)	2018	Menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Di Dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.
10	Sedarmayanti Hidayat dan Taufiq (Fachrezidan Khair)	2020	Lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi lingkungan kerja para ahli di atas maka Penulis menggunakan Sedarmayanti (Fachrezi dan Khair) (2020), Lingkungan kerja yaitu sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Huda (2018) Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam Fachrezi & Khair, (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik, antara lain:

1) Lingkungan fisik

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Fasilitas
5. Warna

2) Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan yang harmonis
2. Kesempatan untuk maju
3. Keamanan dalam bekerja

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli di atas mengenai kemampuan kerja, maka penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini :

Tabek 2.2
Indikator Lingkungan kerja

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	(Sedarmayati dalam Fachrezi & Khair, 2020)	Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui: 1. Lingkungan fisik a. Penerangan b. Sirkulasi udara c. Kebisingan d. Fasilitas e. Warna 2. Lingkungan kerja non fisik a. Hubungan yang harmonis b. Kesempatan untuk maju c. Keamanan dalam bekerja

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli pada tabel 2.2 di atas maka indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh (Sedarmayati dalam Fachrezi & Khair, 2020) dalam penelitian ini.

2.1.2 Kompensasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Kerja

Pada prinsipnya, orang yang bekerja juga ingin menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan mulai menghargai ini kerja keras dan menunjukkan loyalitas yang meningkat kepada organisasi. Organisasi menghargai prestasi kerja karyawan, yaitu. dengan cara untuk kompensasi. Meningkatkan produktivitas karyawan dengan melalui reward, agar karyawan bekerja dengan semangat untuk memenuhi tugas mereka..

Menurut Elmi (2018) “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial

maupun non finansial, pada periode yang tetap” (hlm 83).

Menurut Afandi (2018) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.”

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Fithriana & Adi (2020) dan Pratama,et al (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkualitas tinggi karena pemberian kompensasi yang layak dan pantas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula yang dapat memberikan semangat untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mulyadi dalam (Rahayu & Pramularso, 2019) “Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi”.

Penelitian yang dilakukan oleh Herienda, et al (2022) menunjukkan bahwa besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Risnawati (2020); Emil & Riandi (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas, kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

TABEL 2.3
Definisi kompensasi kerja

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Definisi
1	Elmi	2018	kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap” (hlm 83)

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Definisi
2	Afandi	2018	“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
3	Ariandi	2018	Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.
4	Fithriana & Adi, Pratama, et al	2020 (2015)	menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkualitas tinggi karena pemberian kompensasi yang layak dan pantas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula yang dapat memberikan semangat untuk bekerja
5	Hasibuan	2019	bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
6	Mulyadi dalam (Rahayu & Pramularso)	2018	“Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi”.
7	sedarmayanti	2018	Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (hlm 260)
8	Herienda, et al	2022	menunjukkan bahwa besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun.
9	Sinambela	2018	menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kompensasi Kerja para ahli di atas, maka penulis menggunakan Afandi (2020), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi Kerja

Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Afandi, (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji Upah

biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Tabel 2.4
Indikator Kompensasi kerja

No	Peneliti/Tahun	Indikator
1	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji Upah 2. Insentif 3. Tunjangan. 4. Fasilitas

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli pada tabel 2.4 di atas maka indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Afandi (2018).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti

yang diharapkan.

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

Menurut Silalahi (2020) Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Menurut Lita Wulantika (2018) Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung.

Menurut Rizaldi (2021) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Definisi
1	Kasmir	2019	kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Definisi
2	Afandi	2021	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.
3	Nurjaya	2021	Menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.
4	Putri	2020	Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.
5	Lilyana, De Yusa, dan Yatami	2021	Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.
6	Aziz dan Fauzah	2018	Menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu programkegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
7	Farisi, Irnawati, dan Fahmi	2020	Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
8	Arisanti, Santoso, dan Wahyuni	2019	Menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
9	Indahingwati & Nugroho	2020	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.
10	Silalahi	2020	Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.
11	Lita Wulantika	2018	Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung.

No	Penelitian Menurut Para Ahli	Tahun	Definisi
12	Rizaldi	2021	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kinerja Karyawan para ahli diatas, maka penulis menggunakan Nurjaya (2021), Menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Sudarmanto dalam Nurjaya (2021) yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualtias
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Tabel 2.6
Indikator Kinerja karyawan

No	Penulis/tahun	Indikator
1	(Sudarmanto dalam Nurjaya (2021))	(Sudarmanto, 2009) yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas 2. kualitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli pada tabel 2.6 atas maka indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh (Surdarmanto dalam Nurjaya,2021) pada penelitian ini.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang di lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.7
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
1	<p>Muhammad Ali Yahya, Misna Ariani, Pudjiati, Imam Arywibowo4</p> <p>Tahun : 2022</p>	<p>JUDUL PENELITIAN: Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt weststar aviation indonesia</p> <p>Metode :Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primeryang diperoleh darikuesioner penelitian.Uji yangdigunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi LinierBerganda.</p> <p>Metode analisis data dalam penelitian ini regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen digunakan model regresi linear berganda dalam SPSS dengan persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$</p>	<p>Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung Lingkungan Kerja (X1) yang diperoleh yaitu sebesar $4,098 > t$ tabel $2,000$ pada nilai signifikasi $0,000 < 0,05$, dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar $0,468$ (46,8%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja</p>
2	<p>Endang SugiartiTahun : 2020</p>	<p>Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet</p> <p>metode : Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut: Lingkungan kerja diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan mean score</p>	<p>pengaruh sebesar 43,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung $> t$ tabel atau $(6,358 > 2,006)$. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima Pengaruh Lingkungan kerja dan</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu lingkungan kerja,</p>

		<p>sebesar 3,71 dengan standar deviasi 4,512. Kompensasi diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,74 dengan standar deviasi 3,568. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,80 dengan standar deviasi 3,634.</p>	<p>Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y=8,506 + 0,426X_1 + 0,366X_2$, nilai korelasi sebesar 0,790 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,076 > 2,780)$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima</p>	<p>kompensasi dan kinerja</p>
3	<p>Tekni Megaster, Fida Arumingtyas (2020)</p>	<p>Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. metode : Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:14).</p>	<p>Karena f hasil lebih tinggi daripada f_{tabel}, yaitu $19,485 > 3,18$, maka dengan hal ini variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Artinya perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mediamaz Solusindo Nusantara</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja</p>
4	<p>Taufik Bustami ,Andi Firnanda (2023)</p>	<p>judul penelitian : Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah</p>

		<p>metode : Penelitian ini dilakukan di CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Subjek yang diambil adalah karyawan pada CV.Yahyo Provinsi Bengkulu. Sementara waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini diperkirakan dari bulan November 2021 sampai selesai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana “ data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, Sugiyono (dalam Yulisuwati :2013). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini dilakukan serta difokuskan pada karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan tiga cara pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuesioner. Analisa data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dapat dihitung atau data berupa angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan SPSS (Statistical Package Sciences) for</p>	<p>perbandingan antara fhitung dengan ftabel setiap variabel sebagai berikut :$df1 = (k-1 = 2)$ $df2 = (n-k = 74-3 = 71) = ftabel(3.125)$ Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh Fhitung sebesar 45.724 dengan nilai Ftabel sebesar 3.125 yaitu $(45.724 > 3.125)$ dan $(sig a = 0.000 < 0,050)$, Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $H3$ diterima artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo Provinsi Bengkulu.</p>	<p>sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		windows 24.0		
5	Sri Aprianti Tarigan , Arifin Assaly , Arifin , Eddy Gunawan , Edward Harnjo Tahun : 2022	Judul penelitian : Dampak Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Metode : Penelitian ini termasuk penelitian survei karena mengumpulkan informasi dari responden melalui kuesioner. Penelitian survei dilakukan secara langsung terhadap suatu populasi yang dipilih sebagai subjek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Jenis investigasi ini merupakan investigasi kausal komparatif yang berfokus pada karyawan PTPN V Riau sebagai unit analisis. Penelitian dilakukan di PT PN V (Persero) yang beralamat di Jalan Rambutan No. 43 Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28294. Penelitian dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2021. Partisipannya adalah seluruh karyawan di PT PN V. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data diperoleh melalui wawancara, observasi atau observasi, angket.	Penelitian ini termasuk penelitian survei karena mengumpulkan informasi dari responden melalui kuesioner. Penelitian survei dilakukan secara langsung terhadap suatu populasi yang dipilih sebagai subjek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Jenis investigasi ini merupakan investigasi kausal komparatif yang berfokus pada karyawan PT PN V Riau sebagai unit analisis. Penelitian dilakukan di PT PN V (Persero) yang beralamat di Jalan Rambutan No. 43 Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28294. Penelitian dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2021. Partisipannya adalah seluruh karyawan di PT PN V. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data diperoleh melalui wawancara, observasi atau observasi, angket	Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja
6	Hari Apriyansyah, M. Idris & Choiriyah (2023)	Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan Metode : Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 109 Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kondisi lingkungan kerja yang nyamankan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi	Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja

		<p>sampel sebesar 77,7 yang dibulatkan menjadi 78 menggunakan rumus Issac dan Michael, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 78 Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.</p>	<p>menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.</p> <p>Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan daridalam diri Pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasilingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya jika pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja Lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja</p>	
7	Hotma Napitupulu, Herry Winarto (2021)	<p>Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur</p> <p>Metode : metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas Jakarta Timur</p>	<p>Dari analisis data yang telah dilakukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap masing-masing variabel, hasil penelitian secara parsial</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan</p>

			menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini Ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Ciracas-Jakarta Timur, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan	kinerja
8	Rivha Endhah Anggraeny, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2023)	<p>Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi: Belajar di Dinas Kebudayaan Kabupaten Bantul</p> <p>Metode : Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sesuatu pendekatan penelitian empiris yang menggunakan pengumpulan, analisis, dan pengumpulan data dalam bentuk numerik daripada naratif (Prajitno 2008). Dalam memperoleh data digunakan instrumen penelitian yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner seri pertanyaan kepada responden yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Untuk menggunakan jawaban yang didapat sebagai data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling (sampling jenuh) yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Bantul yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif menggunakan skala ordinal dan skala rentang untuk menganalisis dengan</p>	Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan penelitian adalah variabel kompensasi tidak berpengaruh positif namun cukup besar terhadap variabel motivasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, semakin tinggi tingkat remunerasi yang ditawarkan kepada pegawai, maka semakin kuat pula motivasi kerja sebagai dampak dari semakin berkembangnya budaya kantor di Kabupaten Bantul.	Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja

		metode mendeskripsikan Kompensasi dan Lingkungan yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Bantul. Sedangkan analisis verifikatif bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh atau dampak besar Kompensasi dan Lingkungan Pekerjaan yang dimediasi _ motivasi dalam kantor Kebudayaan Kabupaten Bantul.		
9	Herawati, Erni Masdupi Tahun (2021)	Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Metode : Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian korelasional dengan survei. Teknik pengambilan sampelnya adalah 5 -10 dari jumlah item pernyataan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis yang dilakukan pada penelitian ini, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik distribusi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja
10	Herawati, Erni Masdupi Tahun (2021)	Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Metode : Penelitian ini dilakukan di PT. Jombang Intermedia Press (Radar Jombang). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pers Intermedia Jombang	Berdasarkan penelitian terlihat hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 0,820 dan 0,503. Sedangkan hasil uji F secara simultan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 Yang berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Radar Jombang. Untuk uji koefisien determinasi (R ²) diperoleh nilai R ² sebesar 0,868 artinya 86,6% tingkat kinerja pegawai Radar Jombang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan	Perbedaan terletak pada objek yang diteliti, jumlah sampel, teori ahli dan waktu penelitian serta tempat penelitian. Persamaan pada variabel yang diteliti antara variabel dan terikat yaitu kompensasi dan kinerja

			sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang digunakan atau tidak diteliti dalam penelitian ini	
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti bahwa kinerja dianggap sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan indikator terdahulu :

- a. Kuantitas, Kuantitas merupakan segala bentuk satuan ukur yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Di dalam Perusahaan kuantitas menjadi inti utama dalam satuan ukur dalam jumlah hasil kerja.
- b. Kualitas, kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses dan tugas, seta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, di dalam perusahaan kualitas juga menjadi sebuah hal yang begitu penting dalam hubungan antara sesama karyawan dan juga kualitas produk yang mampu melebihi harapan dari pada konsumen.
- c. penggunaan waktu, kemampuan menggunakan waktu secara efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas yang maksimal, di dalam sebuah Perusahaan waktu yang baik dan efisien dapat membantu para karyawan memproduksi barang secara teratur dan mengkondisikan dengan baik waktu deadine yang sudah ditentukan.
- d. Kerjasama, Pengelompokan yang terjadi di antara makhluk- makhluk hidup yang kita kenal dapat diartikan juga sebagai kemampuan bekerja sama mencapai visi

bersama, di dalam sebuah Perusahaan kerja sama sudah menjadi ketentuan dalam mencapai sebuah visi dalam Perusahaan, kerja sama sangat penting bagi Perusahaan untuk mengembangkan produksi bagi Masyarakat.

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan pegawai dan organisasi. Selain itu lebih jelas menjelaskan bahwa faktor- faktor yang dapat memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

hubungan pegawai dan organisasi. Selain itu lebih jelas menjelaskan bahwa faktor- faktor yang dapat memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja, mulai dari :

1. perilaku, kegiatan atau aktivitas organisme (makhluk hidup) yang bersangkutan
2. sikap, respons tertutup seseorang terhadap stimulus, yang melibatkan pendapat dan emosi orang yang bersangkutan.
3. tindakan-tindakan rekan kerja, orang yang bekerja dalam satu perusahaan dan saling bekerja sama di satu bidang pekerjaan
4. bawahan atau pimpinan

Gaya Edukatif

Sosok pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan. Alhasil bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Bahwasanya seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

Pimpingan adalah Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

5. fasilitas kerja. berbagai sarana dan prasarana yang diberikan ke karyawan untuk menunjang aktivitas kerjanya. Salah satu contoh fasilitas kerja yang paling umum adalah gaji. Walau tidak berpengaruh secara langsung ke kegiatan operasional perusahaan, tapi gaji dapat menunjang kehidupan pekerja.
6. iklim organisasi, kondisi yang dihasilkan dari interaksi antara sistem sosial organisasi dan lingkungan eksternalnya

Istilah lingkungan kerja berasal dari kata work environment yang berarti bahwa pengaturan, aspek sosial, dan kondisi fisik di mana seorang individu melakukan pekerjaannya. Ini berpotensi berdampak signifikan pada moral karyawan, hubungan di tempat kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan. suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dalam penelitian ini lingkungan kerja

diukur dengan indikator terdahulu mulai dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik :

Faktor Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup :

1. Penerangan, penggunaan cahaya yang disengaja untuk mencapai efek praktis atau estetika.
2. Suhu udara, ukuran energi kinetik rata – rata dari pergerakan molekul – molekul. Suhu merupakan keadaan yang menentukan kemampuan benda untuk memindahkan panas benda ke benda lain. Jika panas dialirkan pada suhu benda, maka suhu benda tersebut akan turun jika benda yang bersangkutan kehilangan panas.
3. Sirkulasi udara, proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.
4. Ukuran, suatu skala dimana dapat diklasifikasikan besar kecilnya suatu perusahaan menurut berbagai cara (total aktiva, log size, nilai pasar saham, dan lain-lain)
5. Ruang kerja, penyusunan alat-alat pada letak yang tepat serta pengaturan kerja yang memberikan kepuasan bekerja bagi para pegawainya .

Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, seperti :

1. Tanggung jawab kerja, kesadaran manusia atas tingkahlaku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan

kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban.

2. Struktur kerja, susunan atau tingkatan yang berisi pembagian peran dan tugas tiap individu dalam suatu perusahaan berdasarkan jabatannya.
3. Kelancaran komunikasi pertukaran informasi, ide, perasaan yang menghasilkan perubahan sikap sehingga terjalin sebuah hubungan baik antara pemberi pesan dan penerima pesan
4. Kerja sama antar kelompok, pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antarindividu bekerja bersama sama sampai terwujud tujuan yang dinamis.

Kompensasi adalah suatu istilah ketenagakerjaan yang tentunya sudah tidak asing lagi bagi karyawan perusahaan. Biasanya, pimpinan akan memberikan sebuah kompensasi dalam suatu situasi atau karena adanya alasan tertentu. Misalnya saja saat seorang karyawan telah mencapai target maupun goals yang telah ditentukan.

Bentuk kompensasi terbagi menjadi 4 hal, yaitu :

1. Upah atau Gaji, harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.
2. Insentif, sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal.
3. Tunjangan, semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang

yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Fasilitas, sumber daya fisik yang ada sebelum layanan dapat diberikan kepada konsumen. Contoh fasilitas antara lain kondisi fasilitas, kelengkapan, desain interior dan eksterior, dan tingkat kebersihan, terutama yang berkaitan erat dengan apa yang diinginkan, dialami, maupun diterima
Seperti yang sudah dijelaskan di atas, terdapat tiga jenis kompensasi yang lazim diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini tidak berwujud uang dan tidak ada kaitannya dengan uang.

3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini tidak berwujud uang dan tidak ada kaitannya dengan uang.

Setelah dibahas mengenai penelitian-penelitian terdahulu serta perbedaannya dengan penelitian ini pada bagian sebelumnya, selanjutnya dibahas mengenai kerangka pemikiran penelitian berdasarkan bahan-bahan dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Mengatasi berbagai gangguan yang bisa menghambat pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila terdapat gangguan- gangguan didalam pelaksanaan pekerjaan, maka pegawai tidak akan bisa melakukan tugasnya dengan baik dan efektif. Lingkungan kerja diukur dengan dua bagian yaitu:

lingkungan kerja fisik diantaranya

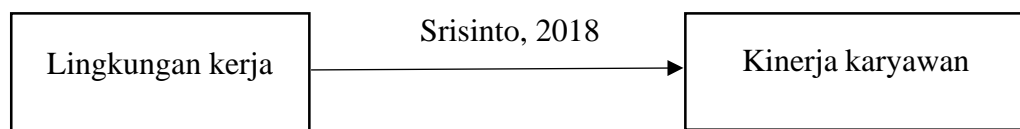
- a. Penerangan
- b. sirkulasi udara
- c. kebisingan
- d. fasilitas
- e. warna.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik diukur dengan :

- a) hubungan yang harmonis
- b) kesempatan untuk maju
- c) keamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja mampu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Epson Batam. (srisinto, 2018) yang menjelaskan bahwa hasil yang didapatkan lingkungan kerja berpengaruh positif menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.



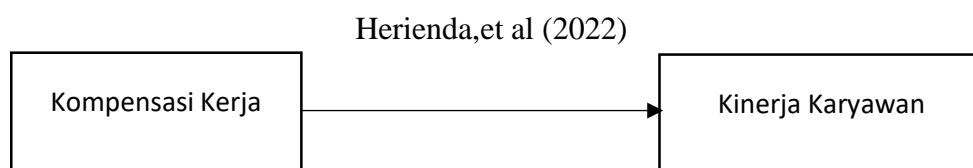
Gambar 2.1

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi, kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Kompensasi diukur dengan beberapa ukuran seperti a) upah dan gaji, b) insentif, c) tunjangan dan d) Fasilitas.

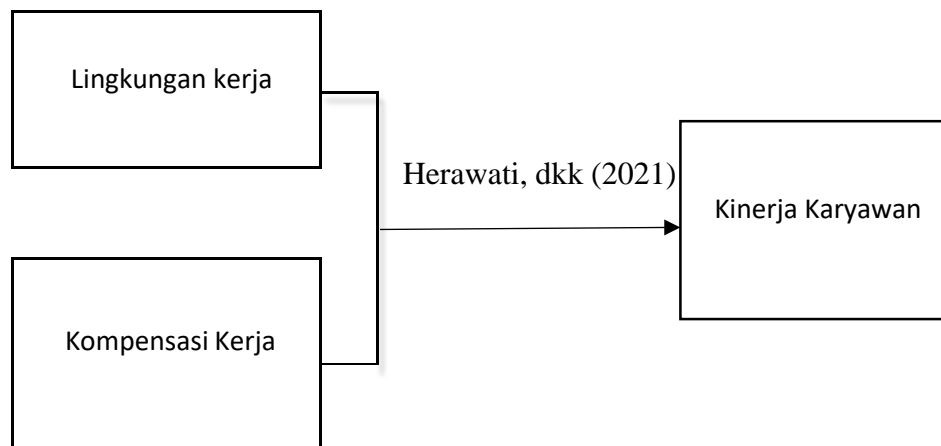
Hasil ini menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran KOI Menurut Herienda, et al (2022) menunjukkan bahwa besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun.



Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Herawati, dkk (2021) menyatakan hasilnya bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

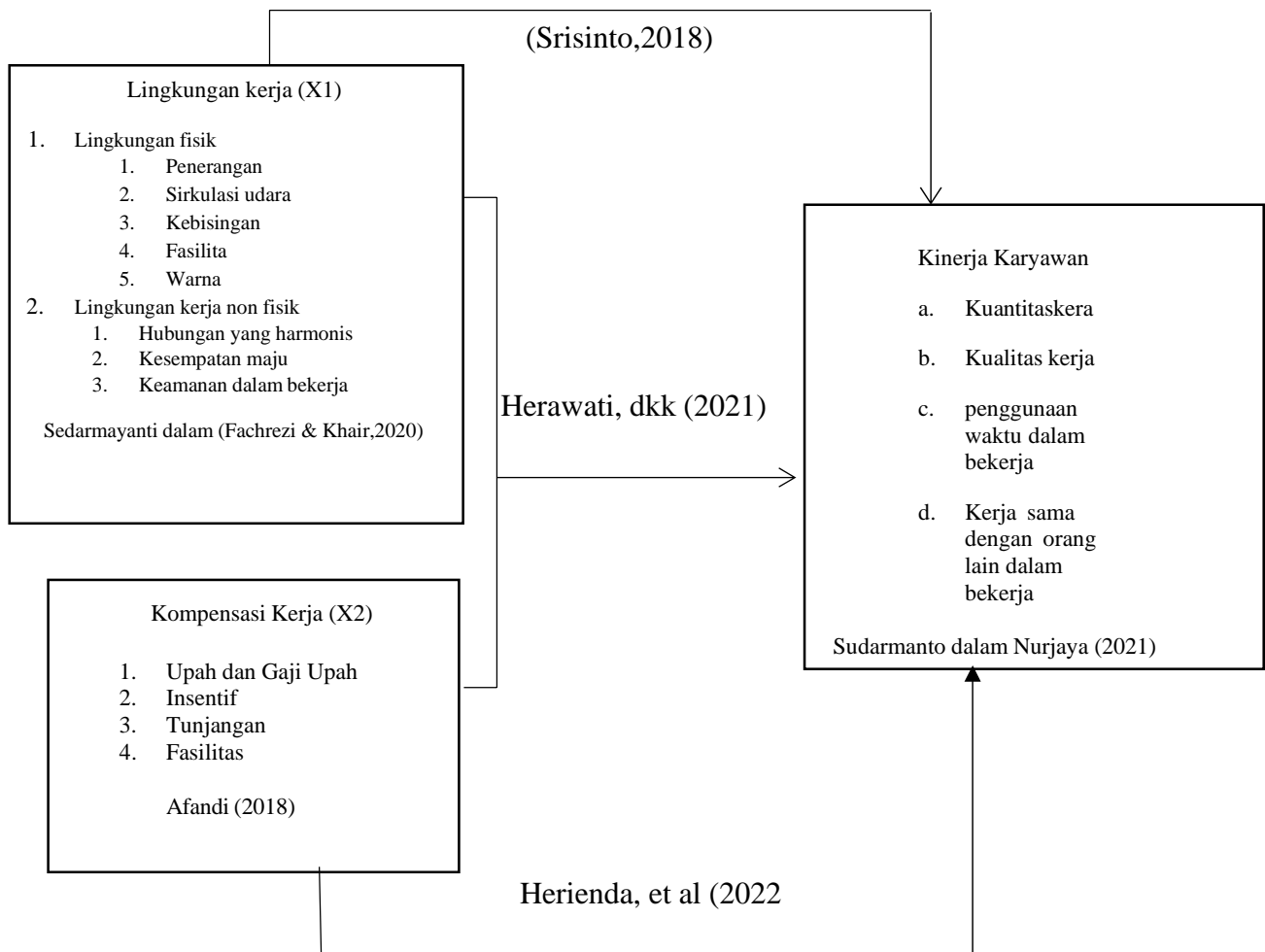


Gambar 2.3

Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma Penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.4

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk suatu masalah dalam penelitian kuantitatif. Jawaban awal didasarkan pada teori yang relevan dan bukan fakta aktual. Selanjutnya, kebenaran hipotesis diuji melalui penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1: Untuk Hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Daese Garmin.

Hipotesis 3: Diduga Kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin.

Hipotesis 4: Diduga Lingkungan kerja dan Kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT Daese Garmin.