

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil – hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut beberapa jurnal tersebut diantaranya :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Naveed Iqbal Chaudhry, Mushtaque Ali Jariko, Tania Mushtaque dan Zakia Ghani dalam *European Journal of Training and Development Studies* Vol. 4, No.2, April 2017 ISSN 2057-5238, 2057-5246. Penelitian ini berjudul “Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Enagagement and Job Satisfaction”. Organisasi dan lembaga lingkungan yang menantang dan kompetitif membuat upaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Untuk menyelidiki gagasan ini penelitian ini telah menggunakan pendekatan deduktif dengan desain penelitian crosssectional & instrumen survei penyelesaian diri. pendekatan ini telah digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 responden.

Teknik pemodelan struktur karyawan (SEM) telah digunakan untuk analisis dan menghasilkan hasil. keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja diketahui bertindak sebagai mediator antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja tampaknya merupakan cara yang efektif dalam mengembangkan hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi. Penelitian ini dapat memfasilitasi dan memberikan pedoman untuk mempertimbangkan penerapan aplikasi praktis mengenai peningkatan keterlibatan karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan kepuasan karyawan memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja, pelatihan & pengembangan dan kinerja organisasi.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Komang Oka Permadi, Nengah Landra dan I Gusti dalam *International Journal of Management and Commerce Innovations* Vol. 6, Issue 2, Oct 2018 ISSN 2348-7585. Penelitian ini berjudul “The Impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performances”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan skala pengukuran sebelumnya. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 82 orang. Sampel diidentifikasi sebagai populasi dengan teknik saturasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan dimediasi secara signifikan hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini adalah untuk memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya dan juga kepercayaan terhadap dunia praktik terkait dengan perilaku pengaruh variabel kompensasi.

Penelitian yang ketiga yaitu dilakukan oleh George Kaful Aghozo, Issac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia dan Yaw Boateng Atakorah dalam *Journal of Human Resource Management* Vol. 5, No. 1, 2017 ISSN 2331-0715. Penelitian ini berjudul “The Effect of Work Environment on Job Satisfaction”. Penelitian ini meneliti efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan sorotan pada perusahaan di Ghana. Antara tujuan lain, penelitian ini ditetapkan untuk memastikan dampak lingkungan fisik dan mental pada kinerja karyawan, untuk mengetahui tingkat kepuasan keseluruhan karyawan dan mempelajari apakah lingkungan kerja fisik, sosial dan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja, teknik pengambilan sampel bertingkat adalah diadopsi untuk memilih sampel untuk studi ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian sementara SPSS digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar staf di perusahaan puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik, makalah ini meyakinkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan

karyawan. Temuan makalah ini menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang keempat yaitu dilakukan oleh Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung dan I Nengah Sudja dalam *International Journal of Contemporary Research and Review* Vol. 9, 2018 ISSN 0976-4852. Penelitian ini berjudul “Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable”. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data diperoleh melalui observasi, pencatatan dan kuesioner dengan responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS).

Hasil uji statistic menunjukkan kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja koefisien jalur 0,434 dan T-Stats sebesar 4,880. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja koefisien jalur 0,434 dan T-Stat untuk 4,074. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan koefisien jalur 0,264 dan T-Stats untuk 2,458. Kompensasi terbukti positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, koefisien jalur 0,242 dan T-Stat untuk 2,912. Lingkungan kerja terbukti positif dan signifikan kinerja karyawan koefisien jalur 0,378 dan T-Stats untuk 3,343. Berdasarkan hasil pengujian statistic dari semua variabel dampak positif dan signifikan.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Payam Gohari, Ali Kamkar, Seyed Jafar Hosseinipour and Mahmood Zohoori dalam *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol 5, July 2014. Dengan judul “Relationship Between Rewards and Employee Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction”. Penelitian ini mencoba untuk meninjau berbagai penelitian dalam hal hubungan antara penghargaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, dua jenis hadiah diidentifikasi, dan mereka adalah hadiah intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penelitian yang masih ada menunjukkan bahwa imbalan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan dengan demikian kinerja

karyawan, sehingga penelitian ini mengusulkan kerangka kerja baru berdasarkan mediasi peran kepuasan kerja

Penelitian yang keenam dilakukan oleh M Imran Malik, Ashafaq Ahmad, Soloman Fernando Gomez and Mumtaz Ali dalam *African Journal of Business Management* Vol. 5(34) 2016 ISSN: 1993-8233. Dengan judul “A study of work environment and employees’ performance in Pakistan”. Studi ini menyelidiki lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Pakistan. Ini bertujuan untuk menguji model berdasarkan lima dimensi lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari 115 karyawan Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL) dan diproses melalui Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) untuk menerapkan tes statistik, yaitu, statistik deskriptif, korelasi Pearson dan analisis regresi, untuk menyelidiki hubungan yang dipilih variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah laki-laki yang bekerja di tingkat pengawasan. Hasil korelasi Pearson menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan, terutama kondisi kerja fisik yang mencerminkan hubungan positif dan signifikan paling kuat. Sedangkan hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagian besar tergantung pada kondisi kerja fisik, pelatihan dan pengembangan dan praktik komunikasi. Disimpulkan bahwa seluruh hipotesis ditegakkan. Lingkungan kerja berdampak pada kemampuan individu untuk bekerja dengan aman, kompeten, dan sesuai dengan target kinerja operasional. Penting untuk melatih karyawan agar secara efisien dan efektif menangani kelebihan pekerjaan. Studi saat ini menunjukkan bahwa peningkatan kondisi kerja mengarah ke kinerja karyawan yang lebih baik. Ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi karena retensi karyawan dan karyawan yang ditahan mencoba yang terbaik untuk melakukan dengan baik di tempat kerja mereka.

Penelitian yang ketujuh dilakukan oleh Shyam Singh Inda dan Dr Shivani Mishra dalam *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*; Vol 3, Issue 7; July 2016 ISSN 2349-4182 E-ISSN 2349-5979.

Dengan judul “A study on influence of employee compensation, job satisfaction, working environment on employee performance”. Dalam era kekurangan karyawan dan meningkatnya permintaan pemberian layanan, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang berkontribusi pada retensi karyawan yang menyumbangkan banyak pengetahuan dan pengalaman bagi organisasi mereka. Schuler dan Jackson (2006: 216) mendefinisikan retensi sebagai segala sesuatu yang dilakukan majikan untuk mendorong karyawan yang berkualitas dan produktif untuk terus bekerja untuk organisasi. Tujuan utama retensi adalah untuk mengurangi pergantian sukarela yang tidak diinginkan oleh orang-orang yang berharga dalam organisasi. Bersama-sama, upaya perekrutan dan retensi yang efektif menarik individu ke organisasi dan juga meningkatkan peluang mempertahankan individu begitu mereka dipekerjakan. Generasi yang berbeda saat ini berada di tempat kerja dengan perbedaan mereka diperbesar sebagai akibat dari dunia yang terfragmentasi, global, dan sangat teknologi saat ini. Perubahan di tempat kerja, di masyarakat, dan di organisasi selama bertahun-tahun telah besar. Perubahan-perubahan ini, menurut Fields (2001: 19) telah, sebagian besar, menyebabkan aturan tempat kerja berubah.

Penelitian yang kedelapan dilakukan oleh Sudarno, Priyono dan Sukmaningrum dalam *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Dengan judul “Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan-Sidoarjo. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini akan mengetahui pengaruh variabel yang telah ditentukan yang menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan Sidoarjo. Total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak

400 orang. Sampel diambil sebanyak 80 orang, berdasarkan rumus Slovin dengan teknik proporsional stratified random sampling prosedur.

Teknik pengumpulan data dengan metode survei menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi dua persyaratan, yaitu validitas dan reliabilitas. Dan hasilnya semua valid dan dapat diandalkan. Sehingga instrumen yang dapat digunakan dalam analisis metode penelitian dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan Analisis Regresi Linier. Hasil penelitian ini berpengaruh secara signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi kompensasi dan motivasi $0,000 > 0,05$ dan nilai signifikansi kepuasan kerja $0,019$. Kasus ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang dinyatakan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan, Sidoarjo.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:23) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2011:75) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan karyawan.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia

dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pemimpin.

Faktor – faktor Lingkungan Kerja

Faktor – faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2015:24) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah.

Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013 : 26) adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

2. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

4. Mutu udara

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

5. Perasaan aman

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Tugas Keamanan (SATPAM).

6. Pengaturan ruang kerja

Merupakan suatu kebiasaan dalam mengatur besarnya ruangan seorang karyawan. Hal ini disebabkan agar karyawan merasa tenang dalam mengerjakan tugasnya.

7. Privasi ruangan

Diberikan oleh perusahaan untuk kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak mengganggu karyawan yang lainnya.

Indikator – indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja nonfisik, maka indikator yang digunakan yaitu:

1. Pelaksanaan pengawasan

Adalah sistem pengawasan yang ada didalam perusahaan untuk karyawan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya.

2. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suasana yang berada didalam perusahaan tersebut, seperti karyawan yang sedang bekerja dengan fokus atau karyawan yang bekerja secara kelompok terdapat perbedaan dalam suasananya.

3. Sistem imbalan

Sistem imbalan adalah suatu bentuk yang diberikan oleh karyawan karena telah melakukan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Hubungan antar individu

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

2.2.2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2018:244) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah dan lainnya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:182) adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Jenis – jenis kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis – jenis atau komponen kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dari berbagai pendapat tersebut maka kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

• Kompensasi Finansial

1. Gaji

Adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Upah

Adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

3. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri dan tunjangan anak.

4. Intensif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Intensif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip dan lain lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain lain.

- **Kompensasi Nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja atau saham.

b. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pension atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

- **Kompensasi Finansial:**

1. **Pensiun penuh**

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas uang pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

2. **Pensiun dini**

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3. **Pesangon**

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau

perusahaan dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

4. Pensiun janda/duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

- **Kompensasi Nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

Faktor – faktor Penentu Kompensasi

Penentuan jenis dan besaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan harus didasarkan pada kepentingan dua pihak yang terikat pada perjanjian psikologis, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan. Oleh karena itu, penentuan jenis dan besaran kompensasi harus didasarkan oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. **Organisasi**

Suatu organisasi sebagai pihak pemberi kerja merupakan faktor utama yang dapat menentukan jenis dan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Akan tetapi, karena satu organisasi memiliki beberapa perbedaan dengan organisasi lain, seperti kebijakan, level pengambilan keputusan kompensasi dan kemampuan membayar, maka jenis dan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu juga memiliki perbedaan.

2. **Pasar tenaga kerja**

Pasar tenaga kerja potensial dapat diidentifikasi melalui dua pendekatan, yaitu daerah geografis dan tingkat kelangkaan kompetensi yang diperlukan oleh pemberi kerja atau organisasi.

Tujuan Dan Asas Kompensasi

Tujuan Dan Asas Kompensasi Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
2. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
3. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
7. Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya
8. Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Asas asas penentuan struktur gaji Menurut Suparyadi (2015:278), antara lain adalah:

1. Asas kepatuhan
Penentuan besaran gaji yang diberikan kepada karyawan harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat.

Kepatuhan ini sangat penting, mengingat bahwa pengaturan pemberian gaji itu dimaksudkan guna memenuhi standar kebutuhan hidup minimal karyawan. Organisasi atau perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat hidup sejahtera paling tidak secara minimal supaya mereka dapat memenuhi standar kinerja yang paling tidak juga secara minimal. Dengan demikian, apabila perusahaan menginginkan karyawan berkinerja melampaui standar minimal maka perusahaan dapat memberikan gaji yang lebih tinggi daripada apa yang telah ditentukan oleh pemerintah.

2. Asas efektif dan efisien

Pemberian gaji harus efektif, yaitu mampu menjadi motivator atau memberi semangat kepada karyawan agar berkinerja tinggi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga dengan demikian secara akumulatif, kinerja seluruh karyawan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian gaji secara efisien dimaksudkan agar pembiayaan sector-sektor lain dapat terpenuhi dan disamping itu tidak menyebabkan seluruh biaya produksi menjadi tinggi karena apabila demikian dapat berakibat pada lemahnya daya saing perusahaan di pasar produk.

3. Asas keadilan

Pemberian gaji harus adil, yaitu harus relevan atau sesuai dengan posisi jabatan atau jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam hal kebutuhan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, pengalaman, risiko, dan perilaku individu yang diperlukan guna melaksanakan setiap jenis pekerjaan harus dijadikan sebagai acuan dalam menentukan macam dan besaran dari setiap komponen gaji untuk setiap jenis pekerjaan tersebut.

4. Asas peningkatan kinerja

Dalam suatu perusahaan, system pemberian kompensasi khususnya gaji biasanya tidak menggunakan satu struktur gaji yang sama, karena terdapat pekerjaan-pekerjaan yang dalam melakukannya lebih menekankan pada ketrampilan tertentu.

5. Asas kenyamanan

Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya dukungan yang cukup atau layak dari perusahaan atau organisasi, antara lain adalah besaran gaji yang pantas dipandang dari sudut budaya organisasi. Biasanya gaji yang diterima oleh para karyawan yang bekerja di lembaga keuangan jauh lebih tinggi daripada yang diterima oleh karyawan yang bekerja di lembaga nonkeuangan.

Indikator - indikator Kompensasi

Indikator – indikator yang digunakan untuk mengetahui kompensasi diantaranya:

1. Upah dan gaji

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

2. Intensif

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

3. Tunjangan

Tunjangan adalah benefit yang umumnya diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiun atau lainnya.

2.2.3. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu ungkapan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja.

Elemen Kepuasan Kerja

Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan yaitu:

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri;
2. Gaji/upah/karier;
3. Promosi/karier;

4. Supervise/pengawasan;
5. Rekan kerja/kerja sama;
6. Keadilan
7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

Robbins menyatakan hal-hal yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Hubungan kerja, yang ditandai dengan keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerja sama antar karyawan dan keterbukaan atau transparansi antara pimpinan dan bawahan. Semakin lancar komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan.
2. Tantangan kerja yang dicirikan oleh adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas. Semakin besar tantangan kerja yang dihadapi oleh karyawan apabila mampu menyelesaikan dengan baik, maka tingkat kepuasan mereka semakin tinggi. Dengan demikian, pimpinan harus mampu memberikan tugas dan bertanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas karyawan.
3. Perlindungan kerja yang dapat dilihat dari adanya perlindungan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan, perlindungan dari tempat bekerja dalam bentuk perjanjian kerja, perlindungan dari asuransi dalam bentuk jaminan asuransi apabila terjadi sakit atau musibah lainnya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan,

tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.2.4. Kinerja Karyawan

Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminology kualitas dan kuantitas (Khan *et.al.*, 2010:297). Pendapat Khan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:10) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dessler (2011:41) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Khan *et.al.*, (2010) yaitu :

1. Sikap kerja

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana

proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Kepuasan kerja

Dalam organisasi adanya sifat ini akan membuat pekerjaan lebih sedikit karena merasa puas sehingga ingin selalu mengerjakan.

3. Komitmen organisasi.

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Dessler, (2011) yaitu :

1. Upah yang mereka terima.
2. Insentif dalam bentuk uang.
3. Insentif dalam bentuk non uang.

Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Indikator – indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan diantaranya:

1. Kualitas kerja

Adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Inisiatif kerja

Merupakan seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.3. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen. Penjelasan dari gambar kerangka konseptual adalah sebagai berikut :

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:23) menyatakan bahwa suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan untuk mendukung semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik (Sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi suatu perusahaan secara langsung atau pun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan. Lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Naveed Iqbal Chaudhry, Mushtaque Ali Jariko, Tania Mushtaque dan Zakia Ghani (2017), George Kaful Aghozo, Issac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia dan Yaw Boateng Atakorah (2017) dan Komang Oka Permadi, Nengah Landra dan I Gusti (2018) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja adalah dapat disebabkan oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan. Aspek positif dari

lingkungan kerja cukup luas, sehingga dapat menarik karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Komang Oka Permadi, Nengah Landra dan I Gusti (2018) dan Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung dan I Nengah Sudja (2018) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu hak yang diberikan perusahaan untuk karyawannya yang sudah melaksanakan tugas dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan oleh karyawan tidak adil maka akan menimbulkan kinerja yang tidak baik. Maka pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan akan meningkatkan kinerja karena kompensasi yang diterima.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja menurut Robbins (2015:170) merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Komang Oka Permadi, Nengah Landra dan I Gusti (2018) dan Payam Gohari, Ali Kamkar, Seyed Jafar

Hosseini pour dan Mahmood Zuhoori (2014) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya apabila ia telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkannya. Sehingga karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

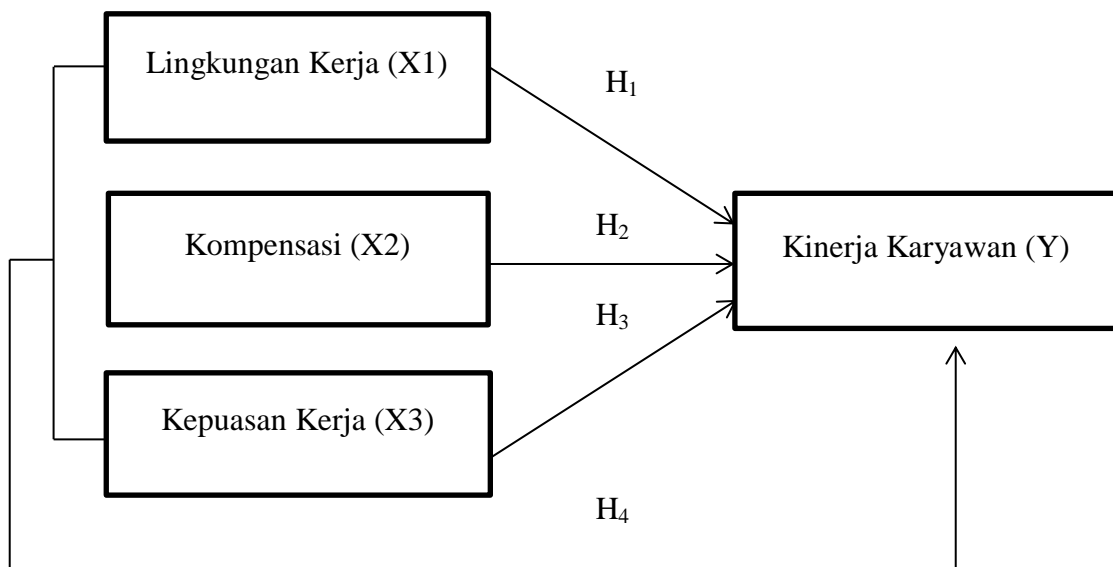
2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel dalam peneliti yang bersifat bebas dan terikat.

Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

- H1: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap proses Kinerja karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi.
- H2: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap proses Kinerja karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi.
- H3: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja kerja terhadap proses Kinerja karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi.
- H4: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap proses Kinerja karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual Penelitian