

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi (Hamali, 2016). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Alda dkk (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas atau tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah tanpa melanggar hukum serta bermoral dan beretika.

Menurut Hartini (2020) bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja pada pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, agar kinerja tersebut tercapai maka karyawan sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Selanjutnya Rivai (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan oleh karyawan.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam hal ini, kinerja dapat diukur melalui kemampuan seseorang dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Kemudian menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pendapat ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan, tanggung jawab, serta target yang telah ditetapkan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun perilaku kerja guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka: Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri
2. Motivasi: Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima: Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan: Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula
5. Hubungan mereka dengan organisasi: Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan

yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kotler dan Keller (2016), kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas serta mampu memenuhi target perusahaan melalui pelayanan dan penyelesaian pekerjaan yang efektif. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja: merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, rapi, teliti, dan sesuai dengan standar perusahaan.
2. Kuantitas Kerja: adalah jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas Kerja: merupakan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
5. Tanggung Jawab: adalah kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan Perusahaan

2.2. Kompensasi

2.2.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Gerhart and Newman (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik dalam bentuk upah per jam atau gaji berkala, dan departemen personalia biasanya merancang dan mengelola program kompensasi. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi langsung (direct compensation) adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka yang berkontribusi secara langsung

pada tujuan perusahaan, seperti gaji, insentif, atau tunjangan jabatan. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung (indirect compensation) adalah tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan fasilitas lainnya yang tidak terkait langsung dengan hasil kerja

2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas,

tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik. Adapun jenis-jenis kompensasi finansial menurut Simamora (2006), yaitu:

1. **Kompensasi Finansial Langsung:** Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment) upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.
 - a. **Gaji atau upah:** Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja semakin besar bayarannya).

- b. Insentif: Insentif adalah merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diharapkan pemberian insentif ini akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung: Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah di sepekati sebelumnya.

Kurniawan & Fitriyani, (2021) menyampaikan perspektifnya mengenai kompensasi yang mana jenis-jenis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Upah, Keamanan, Dan Kesehatan: Dalam hal ini kompensasi merupakan bentuk suatu apresiasi yang diberikan oleh suatu yayasan kepada para staf yang turut membantu dan memberikan sumbangan kepada organisasi tersebut. sehingga organisasi tersebut mampu mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.
2. Kompensasi Insentif: Kompensasi ini merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil dari kinerja yang telah di capai dalam melaksanakan pekerjaan baik pekerjaan yang dilakukan secara individu ataupun secara kelompok. Kalau di lihat didalam sebuah organisasi kompensasi ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dari anggota organisasi.

3. **Kompensasi Tunjangan Dan Pelengkap:** Pada umumnya kompensasi lainnya yang di berikan untuk perusahaan adalah berbagai macam tunjangan serta peningkatan kesejahteraan pegawai pemberiannya tidak berdasarkan atas apa yang dilakukan (kinerja) pegawai melainkan keanggotaan seorang pegawai pada sebuah organisasi (perusahaan) Selain itu juga meningkatkan eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya. Kompensasi ini memiliki biaya yang sangat besar, bahkan dapat melebihi gaji yang telah di tetapkan. Akan tetapi hal ini tidak memperkecil kompensasi ini untuk di terapkan.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki indikator untuk dapat mengukur kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Menurut Widyaningrum (2020:20) ada beberapa indikator dalam kompensasi, yaitu:

1. **Gaji dan Upah :** Gaji adalah imbalan yang diberikan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Upah juga memiliki arti yang sama, sebagai imbalan pekerjaan yang diberikan untuk karyawan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan kerja.
2. **Insentif:** Insentif adalah program atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dalam bentuk uang atas dasar prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan. Insentif ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.
3. **Tunjangan:** Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan untuk menambah kompensasi karyawan. tunjangan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk setiap karyawan yang bekerja

dalam usaha meningkatkan kepuasan karyawan. contohnya yaitu, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan hari besar, dan cuti tahunan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2019). Mengatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi, diantara nya ialah:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
3. Insentif atau pun bonus merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan .
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti contoh tunjangan hari tua atau dana pensiun.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Tempat kerja atau lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek

teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas atau pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas. Menurut Robbins dan Judge (2019), lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada ruang fisik atau fasilitas, tetapi juga melibatkan interaksi sosial, budaya organisasi, dan hubungan antar rekan kerja. Sebagai contoh, budaya kerja yang inklusif dan mendukung kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang positif, sementara lingkungan yang penuh dengan persaingan yang tidak sehat dapat berdampak buruk bagi kesejahteraan karyawan.

Menurut Siagian (2019), lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta dalam mendorong kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola lingkungan kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

2.3.2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja merujuk pada segala faktor yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif, aman, dan nyaman. Adapun aspek-aspek yang terdapat pada lingkungan kerja menurut Afandi (2018), yaitu:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan yang baik dari suatu organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.

3. Hubungan Karyawan

Motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian. hubungan antara karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam

bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah:

1. Faktor Fisik

Faktor ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak memenuhi standar dapat mengurangi kenyamanan karyawan dan berdampak pada produktivitas mereka.

2. Faktor Sosial

Interaksi sosial antara karyawan, atasan, dan rekan kerja sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Hubungan yang positif dan komunikasi yang baik antar individu di tempat kerja dapat menciptakan atmosfer yang mendukung kerja sama dan kepuasan kerja.

3. Faktor Psikologis

Lingkungan psikologis berkaitan dengan budaya organisasi, nilai-nilai yang diterapkan, serta bagaimana organisasi mendukung kesejahteraan mental karyawan. Lingkungan yang mendorong keterlibatan, pengakuan, dan penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

4. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, kebijakan, serta manajemen yang diterapkan dalam organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Kebijakan yang adil, transparansi, dan pemberdayaan karyawan adalah faktor yang mendukung lingkungan kerja yang sehat.

5. Teknologi dan Peralatan

Keberadaan teknologi yang memadai dan peralatan kerja yang modern juga mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Robins (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa faktor utama:

1. Faktor Fisik: Kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan ruangan dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

2. Faktor Psikososial: Hubungan antar rekan kerja, tingkat komunikasi, serta budaya kerja yang ada dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap cara karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka.
4. Faktor Teknologi: Peralatan dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas karyawan.
5. Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Kebijakan mengenai keselamatan kerja, serta adanya program kesehatan dan kebugaran, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis maupun perusahaan harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan : Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara : Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan : Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna : Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan : Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Keamanan untuk bekerja : Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya : Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.4. Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, maka dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wandi dkk. (2022) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Wilayah Kota Serang Banten menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberian gaji, tunjangan, dan insentif yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sembiring (2021) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur Kabupaten Kampar menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai akan bekerja lebih optimal dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Afianti (2025) hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang sesuai cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tafonao (2022) menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Walaupun demikian, kompensasi tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin dan Nurjannah (2022) dalam jurnal berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan Armansyah (2024) dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT HPA Tanjungpinang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2024) pada PT Bank BJB Cabang Tamansari Bandung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.5. Hasil Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini, peneliti menyajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan judul penelitian yang sedang dikaji. Uraian penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan

			maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Nunu Nurjanah, Ryani Dhyan Parashakti, dan Didin Hikmah Perkasa (2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3.	Kristin Natalia Simamora dan Ivan Gumilar Sambas (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.
4.	Dhimas Agung Prastyo (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pendanaan Bilateral Bappenas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun secara parsial tidak signifikan. Namun secara simultan kedua variabel tetap memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5.	Meida Qodaria Fauziyah dan Henry Yuliamir (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Padma Hotel Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang adil mampu meningkatkan kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang.

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu gambaran yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual ini dibuat untuk memberikan pemahaman mengenai hubungan variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Prayogo Dino (2024)

Keterangan :

—————→ Pengaruh Parsial

H1 : Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

----- ➔ Pengaruh Simultan

H3 : Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.7. Definisi Operasional

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi	Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik dalam bentuk upah per jam atau gaji berkala.	1. Gaji. 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan. 5. Fasilitas (Hasibuan, 2019).	Skala Likert (1-5)
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Ruang yang dibutuhkan 6. Keamanan untuk bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya (Sedarmayanti, 2019)	Skala Likert (1-5)
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Kerja 5. Tanggung Jawab (Kotler dan Keller, 2016)	Skala Likert (1-5)

	atau tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah tanpa melanggar hukum serta bermoral dan beretika.		
--	--	--	--

2.8. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2019), hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan pengolahan data penelitian. Hipotesis disusun berdasarkan teori, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang telah dibuat oleh peneliti. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaja Gallery Kontruksi.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaja Gallery Kontruksi.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaja Gallery Kontruksi.