

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan kelancaran dan kemajuan suatu organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang disediakan, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam setiap aspek pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan individu, meningkatkan keterlibatan mereka dalam berbagai proses, serta menjaga keseimbangan antara kepuasan pribadi dan tujuan perusahaan. Tanpa pendekatan yang tepat dalam manajemen SDM, organisasi bisa kehilangan potensi besar dari tenaga kerja yang ada, yang pada akhirnya dapat memengaruhi daya saing dan pertumbuhannya di masa depan.

Terdapat berbagai pengertian tentang manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, antara lain:

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Afandi (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edison (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang berfokus pada upaya untuk mengoptimalkan potensi karyawan atau anggotanya melalui berbagai strategi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Menurut pendapat para ahli, dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan keterampilan dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi. Proses ini melibatkan pengaturan

hubungan serta peran karyawan agar dapat dikelola dengan cara yang efektif dan efisien, mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisiensi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan juga koordinasi dalam bagian perusahaan atau organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah sebuah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan atau pekerja yang ada dan mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai suatu tujuan yang ada di perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah sebuah kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan –peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana atau rancangan yang ada.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah Kedisiplinan adalah sebuah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang ada.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah , Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2021) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya.

2. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karir individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

5. Keamanan dan kesehatan

Keamanan dan keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang dilibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6. Pegawai dan relasi kerja

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mepresentasikan mereka.

7. Riset sumber daya manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini mengakut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja.

Dapat disintesis bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek penting yang saling mendukung dalam mengelola

tenaga kerja secara efektif dan efisien. Mulai dari perencanaan yang tepat untuk kebutuhan tenaga kerja, pengorganisasian, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, hingga pengelolaan kompensasi dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga meliputi pengendalian disiplin kerja, pemeliharaan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, serta pengelolaan keamanan dan kesehatan di tempat kerja. Fungsi-fungsi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dengan maksimal.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut sinambela (2021) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralsir tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang lain. Terdapat empat sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Sasaran Organisasi

Sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi pegawai

Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pemimpin untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.

3. Tujuan Kemasyarakatan (sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

4. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

5. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

Menurut notoatmodjo (dalam Sudaryo, et al., 2019) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan masyarakat

Bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat.

2. Tujuan organisasi

Bertujuan untuk mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, sehingga perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsi

Bertujuan untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian dapat melaksanakan tugas secara optimal.

4. Tujuan personel

Bertujuan untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan/kebutuhan peribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disintesis bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang saling terkait, yaitu tujuan organisasi, fungsional, sosial, dan individu. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memastikan kontribusi yang optimal dari setiap bagian dan individu, serta menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat dan memenuhi tuntutan sosial. Selain itu, tujuan manajemen SDM juga meliputi dukungan terhadap pencapaian tujuan pribadi karyawan yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerja, serta pengaturan kerja.

Menurut Sunyoto (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Darmadi (2020) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Edi Winata (2022) Lingkungan kerja adalah area fisik tempat kerja karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Menurut Budiasa (2021) Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan selama bekerja, baik secara langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan mereka.

2.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2021) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Enny (2019) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang

ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja.

2.2.3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021) Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Faktor lingkungan fisik

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja

penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acouvtical privasi*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja

c. Frustrasi.

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Sunyoto. (2018) Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3. Peraturan Kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi Udara
6. Keamanan

Dapat disintesis bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Semua faktor ini saling berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan mendukung produktivitas karyawan

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2021) adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka engan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

a. Penerangan cahaya

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang baik antara lain adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan tingkat produksi perusahaan.
- Memperbaiki kualitas pekerjaan para karyawan.
- Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- Mempermudah pengamatan dan pengawasan.
- Mempertinggi gairah kerja dari para karyawan.

b. Suhu udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja para karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja para karyawan perusahaan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja, sehingga kesalahan yang diperbuat oleh para karyawan akan bertambah. Hal ini berarti akan menurunkan produktivitas perusahaan. Berbagai jalan yang dapat ditempuh untuk pengaturan suhu udara ini antara lain adalah sebagai berikut:

- Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik.
- Pemasangan kipas angin.
- Pemasangan AC.
- Pemasangan alat pengatur kelembaban udara.

c. Tingkat kebisingan

Suara bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan kerja antara atasan
- b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Dari teori Afandi (2021), Sunyoto (2018), Darmadi (2020), Edi Winata (2022), Budiasa (2021) dan Sedarmayanti (2018) maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Ini mencakup kondisi fisik dan non fisik. keduanya ini saling berkontribusi dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dari teori - teori para ahli tersebut dapat disintesis bahwa lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1. Suhu
- 2. Penerangan
- 3. Warna
- 4. Kebisingan
- 5. Sirkulasi udara
- 6. Hubungan antara rekan kerja
- 7. Hubungan dengan atasan
- 8. Keamanan

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2021) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

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

Menurut Kasmir (2022) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Sinambela (2021) Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Larasati (2018) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa.

Menurut Busro (2018) Kompensasi adalah imbalan atas jerih payah yang telah dikeluarkan oleh karyawan untuk kepentingan organisasi.

2.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) tujuan kompensasi antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Wibowo (2021) tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal ialah jabatan yang lebih tinggi dari yang lainnya atau yang mempunyai prestasi lebih maka akan diberikan upah yang lebih dari yang lainnya di dalam organisasi tersebut. Dan keadilan external bahwa pekerjaan akan menjamin memperoleh kompensasi secara merata dalam pekerjaan di pasar tenaga kerja.

Dapat disintesis bahwa tujuan kompensasi untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, memastikan keadilan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja dalam organisasi.

2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan

selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja selama 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka ada tambahan uang jabatan di komponen penggajiannya. Makin tinggi jabatan seseorang, maka makin tinggi tunjangan jabatannya.

5. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

6. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

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

Menurut Sinambela (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Kinerja dan produktivitas kerja.
2. Kemampuan membayar.
3. Kesediaan membayar.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
5. Serikat pekerja.
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Dapat disintesis bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi aspek internal seperti pendidikan, pengalaman, jabatan, dan prestasi kerja, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan serikat pekerja. Semua faktor ini berinteraksi untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterima karyawan.

2.3.4. Indikator Kompensasi

Menurut Kasmir (2022) indikator kompensasi sebagai berikut:

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 perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

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

Menurut Sinambela (2021) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Dari teori Kasmir (2022), Afandi (2021), Hasibuan (2019), Larasati (2018), Busro (2018) dan Sinambela (2021) diatas maka dapat disintesis bahwa kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi. Dari teori - teori para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi sebagai berikut:

1. Upah
2. gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) 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 pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2022) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suwatno (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Menurut Bangun (2018) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

2.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2022) bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan Penempatan
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir
Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian Kompensasi
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai
Data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi atau rotasi karyawan.
7. Kesempatan Kerja yang adil
Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
Untuk mengukur efektivitas komunikasi antara karyawan dan atasan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
9. Budaya kerja
Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
10. Menerapkan Sanksi
Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Dapat disintesis bahwa penilaian kinerja bukan hanya alat untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga berfungsi untuk memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan kualitas kerja serta memberikan penghargaan atau pembinaan yang tepat kepada karyawan.

2.4.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Adapun menurut Kasmir (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan

Dapat disintesis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut ketiga ahli tersebut memiliki kesamaan inti yang mencakup

kemampuan, motivasi, kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam cara penyusunan dan terminologi yang digunakan.

2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) indikator kinerja sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**
Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak instansi sebelumnya.
2. **Kuantitas Kerja**
Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.
3. **Tanggung Jawab**
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. **Kemampuan Kerjasama**
Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.
5. **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Menurut Kasmir (2022) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. **Kualitas (Mutu)**
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. **Kuantitas (jumlah)**
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. **Waktu (jangka waktu)**
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. **Penekanan biaya**
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. **Pengawasan**
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Menurut Afandi (2021) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Kepemimpinan

Dari teori Mangkunegara (2019), Kasmir (2022), Suwatno (2018), Bangun (2018) dan Afandi (2021) diatas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi, yang dicapai sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan pada kurun waktu tertentu. Dari teori - teori para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Efektivitas
4. Efisiensi

2.5. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Khoerunisa Rahmawati, Suroso, Flora Patricia Angela (2022) Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen CVT Componen pada PT. Exedy	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1): - Segi Fisik - Rasa Aman - Sosial - Kebutuhan Akan Penghargaan - Kebutuhan Perwujudan Diri Kompensasi (X2): - Gaji - Fasilitas perusahaan - Upah - Insentif	penelitian Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan.	lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Persamaan: Menggunakan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja, kuantitatif. Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator penelitian.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Manufacturing Indonesia		- Tunjangan - Asuransi Kinerja Karyawan (Y): - Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu		karyawan PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen.	
2	Cindy Kristina Butar, Ari Sulistyowati, Christophorus Indra Wahyu Putra (2023) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aristek Highpolymer	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1): - Gaji - Tunjangan - Lembur - Bonus - Asuransi - Dana Pensiun Lingkungan Kerja (X2): - Fasilitas Kerja - Kondisi Ruang Kerja - Kenyamanan - Keamanan Kinerja Karyawan (Y): - Hasil kerja - Disiplin - Tanggung Jawab - Loyalitas - Dedikasi - Produktifitas	penelitian Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, koefisien determinan.	secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer. secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer. kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.	Persamaan: Menggunakan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja, kuantitatif. Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator penelitian, variabel X1 dari penelitian ini Kompensasi dan X2 Lingkungan Kerja
3	Senen, Frans Bonar Sihite, Lilis Suryani (2023) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1): - Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas untuk karyawan Kompensasi (X2): - Gaji yang adil - Insentif yang sesuai - Tunjangan yang sesuai - Fasilitas yang memadai Kinerja (Y): - Kesetiaan	Metode penelitian kuantitatif, dengan metode sampel jenuh	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara serempak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMJ.	Persamaan: Menggunakan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja, kuantitatif Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			- Disiplin kerja - Target - Prestasi kerja - Tanggung jawab - kerjasama			
4	Sri Rahayu, Juhaeti (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1): - gaji - insentif - Bonus - Tunjangan - Fasilitas Lingkungan Kerja (X2): - Temperatur udara - Kebisingan - Bau - Hubungan kerja antar karyawan - Hubungan kerja dengan atasan Kinerja Karyawan (Y): - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Ketelitian dalam bekerja - Kerja sama - Disiplin kerja	Penelitian metode kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, uji f, uji t, koefisien determinasi	secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Menggunakan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja, kuantitatif Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator penelitian, variabel X1 dari penelitian ini Kompensasi dan X2 Lingkungan Kerja
5	Erika, Metha Dwi, Tito Inneka W (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tuntex Garment Indonesia.	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1): - Gaji - Upah - Insentif - Asuransi - Tunjangan - Cuti - Penghargaan Lingkungan Kerja (X2): - Fasilitas - Teknologi - Kebersihan - Tata ruang - Ventilasi udara - Hubungan rekan sekerja - Pimpinan - Peraturan Kerja - Keamanan - Kenyamanan	Penelitian metode kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas.	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi dan lingkungan kerja pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan: Menggunakan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja, kuantitatif Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator penelitian, variabel X1 dari penelitian ini Kompensasi dan X2 Lingkungan Kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			Kinerja Karyawan (Y): - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Kehadiran - Kerjasama			

Sumber : Google Scholar 2024

2.5.2. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena suasana di tempat kerja bisa berdampak pada suasana hati dan tingkat semangat mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan yang mendukung, mereka cenderung lebih produktif dan siap memberikan hasil terbaik. Di sisi lain, jika lingkungan kerjanya kurang mendukung, seperti suasana yang tidak harmonis atau fasilitas yang tidak memadai, karyawan bisa merasa tertekan dan kehilangan semangat, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Dari penelitian sebelumnya menurut Rahmawati, K., Suroso, & Anggela, F. P. (2022) hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan atmosfer yang positif dan kondusif, perusahaan tidak hanya mendorong semangat kerja karyawan, tetapi juga meningkatkan hasil dan efisiensi dari pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu penerangan, suhu, tingkat kebisingan, hubungan kerja antara atasan, hubungan kerja antara rekan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

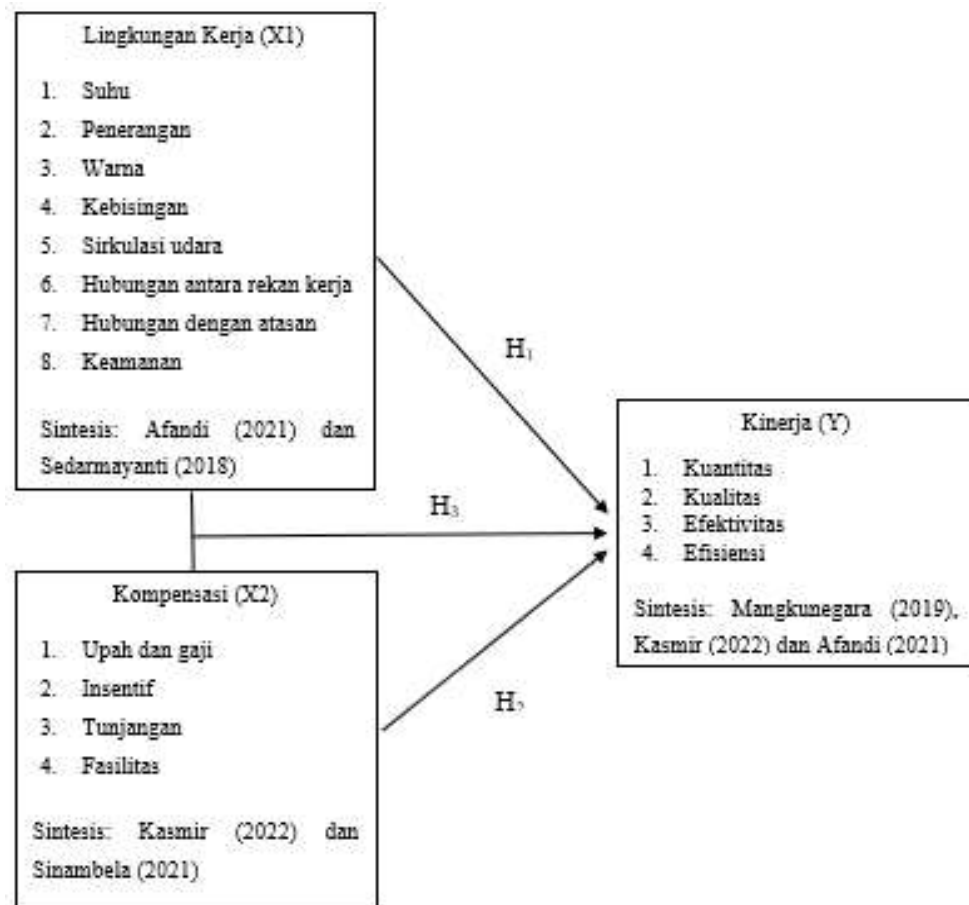
Kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena imbalan yang diterima menjadi salah satu pendorong utama dalam upaya mereka bekerja. Saat karyawan merasa kompensasi baik itu gaji maupun tunjangan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung lebih antusias dan berdedikasi. Namun, jika kompensasi dianggap tidak adil atau kurang memenuhi harapan, semangat dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan bisa menurun, yang berujung pada penurunan kinerja. Dari penelitian sebelumnya menurut Rahayu, S., & Juhaeti. (2022) hasil

penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan menarik, perusahaan bisa mendorong produktivitas dan menciptakan iklim kerja yang positif. Indikator kompensasi menurut Kasmir (2022) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang layak saling mempengaruhi kinerja karyawan, menciptakan suasana yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka. Ketika karyawan berada di lingkungan yang nyaman dan mendukung, seperti dengan fasilitas yang memadai dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai juga penting, karena memberikan rasa penghargaan dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Dilihat dari penelitian sebelumnya menurut Butar, C. K., et al (2023), Erika, A, M. D., & W, T. I. (2021), Rahayu, S., & Juhaeti. (2022), Rahmawati, K., et al (2022), Senen, S., et al (2023) bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kedua aspek ini lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang memadai terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kemampuan kerjasama, inisiatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka penulis membuat konstelasi sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2021) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarandi Karya Nugraha Cisaat Sukabumi.