

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Werther and davis mengemukakan dengan istilah “compensation”, sebagai berikut: “*compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation*”. Berdasarkan pemikiran tentang kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi tersebut adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.¹

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.²

Beberapa ahli seperti Ardana mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, “*Kompensasi adalah segala sesuatu yang*

¹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* , (Malang: Uin Malang Press, 2009), Hal. 1

²*Ibid*, Hal. 118

diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.³Sedangkan dalam pandangan sastrohadiwiryono dalam bukunya Yuniarsih “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Serta dapat menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan

³Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 66

ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi. Namun tujuan yang diharapkan oleh perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan. Secara lebih rinci Malayu S.P Hasibuan⁴ menyebutkan beberapa tujuan pemberian kompensasi:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap, setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki.
3. Meningkatkan produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.
4. Memperoleh keunggulan kompetitif, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.
5. Aturan hukum berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
6. Sasaran strategi untuk memperoleh tenaga yang berkualitas, setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jadi strategi

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 121

yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi.⁵

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Kompensasi finansial berupa kompensasi langsung dan tidak langsung
2. Kompensasi non finansial pembagian ini untuk membedakan beragam jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing kompensasi beserta pembagiannya.

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).⁶

d. Kompensasi langsung

Adapun varian dari kompesasi langsung terdiri dari:

- 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau,

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), Hal. 258.

⁶*Ibid*, Hal. 255.

pemberian gaji juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁷

2) Upah

Upah dapat berupa materi atau sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.⁸

Menurut undang-undang tenaga kerja no 13 tahun 2003, Bab 1, Pasal 1 berisikan: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.⁹ Hal ini termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

3) Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini

⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: rajawali pers, 2015), Hal. 556.

⁸ *Ibid*, Hal. 554.

⁹ https://pih.kemlu.go.id/files/UU_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003, diakses pada tanggal 3 Januari 2019, pukul 16.12

merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, hal ini disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.¹⁰

e. **Kompensasi Tidak Langsung**

Tunjangan

Imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keaggotaannya di organisasi. Seperti yang ditulis oleh Mathis dan Jacson tentang tunjangan:

“Indirect benefits such as health insurance, leave money, or pension money, are given to employees or groups of employees as part of their membership in the organization.”¹¹

Berbagai faktor yang termasuk dalam kompensasi non-finansial adalah sebagai berikut:¹²

1. Kebijakan organisasional

Pedoman yang ditetapkan organisasi padaawal kegiatan yang dapat dijadikan pengambilan keputusan. Kebijakan yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa akan datang.

¹⁰Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: rajawali pers, 2015), Hal. 560.

¹¹Robert L dan Jacson Mathis, *Human Recourse Management*,(USA: South Western Cengage Learning), Hal.354

¹²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 304

2. Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuaskannya karyawan bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

3. Rekan kerja

Banyak orang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok kerjasama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi. Begitupun dengan azas perekonomian dalam perusahaan. Analogi perusahaan adalah organisasi dimana setiap orang dapat mengambil peran sesuai kapasitas dan dapat bekerja sama dengan anggota lain. Maka, rekan kerja juga dapat menjadi faktor pemberian tunjangan. Ketika karyawan mempunyai relasi baik dengan rekan kerja lain maka akan terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

4. Waktu yang fleksibel

Fleksibilitas waktu merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja. Keleluasaan pada jam kerja merupakan kebutuhan, banyak orang yang tidak menyukai pekerjaan yang terikat dengan waktu, yang terpenting hasil pekerjaannya memenuhi standar.

5. Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat.

f. Indikator-indikator kompensasi

Menurut Panggabean ukuran program kompensasi yang dapat di berikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.¹³

B. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan baik.¹⁴ Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara

¹³ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), Hal. 77.

¹⁴ *Ibid*, Hal. 159.

kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.¹⁵

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membatu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

¹⁵*Ibid*, Hal.183.

oleh telinga. Karena, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya pengamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito Lingkungan kerja di ukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi

cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mengukur kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru tetapi memadai, merupakan salah satu penunjang proses kelancara dalam bekerja.¹⁶

C. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, mengandung maksud prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁷ Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

¹⁶ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Hal. 159.

¹⁷ *Ibid*, Hal. 67.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena hal ini dapat digunakan untuk mengevaluasi, apakah proses kinerja yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak juga perusahaan yang kurang bahkan tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam pengorganisasian karyawannya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

b. Unsur-Unsur dalam Kinerja Karyawan

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan. Menurut Cokroaminoto, seorang karyawan dapat dikelompokkan menjadi tingkatan kinerja tertentu berdasarkan beberapa penilaian, antara lain:¹⁸

¹⁸Cokroaminoto, *Memakai Kinerja Karyawan*, <http://membangun.kinerja.co.id>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018, pukul 14.43

1. Tingkat Efektivitas

Tingkat efektivitas ini dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan. Serta, cakupan sasaran yang bisa dilayani. Misalnya: mengerjakan tugas sesuai dengan *standart operating procedure* perusahaan, mengerjakan tugas sesuai dengan skala prioritas.

2. Tingkat Efisiensi

Tingkat efisiensi ini digunakan untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya yang terbuang, maka hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat efisiennya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan dan keterampilan kerja. Serta sifat-sifat tertentu dari setiap individu. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengetahui dan mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan kemampuan yang berbeda-beda untuk mengerjakan tugasnya dalam perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai. Dia mampu untuk bertanggung jawab atas jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).¹⁹

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga menggunakan referensi-referensi pustaka. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengambil poin-poin penting yang sudah ada pada penelitian terdahulu. Kajian terhadap penelitian terdahulu ini, tentu saja yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini pula yang menjadi pijakan bagi peneliti untuk mencari penelitian yang semakin relevan. Adapun penelitian terdahulu yaitu:

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Karya Abadi, 2017, Hal. 67-68.

Penelitian pertama yakni I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa dan Ayu Desi Indrawati²⁰, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delina Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja karyawan secara variabel kompensasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yakni Muttaqi²¹, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pizza Hutt Kediri Mall Kota Kediri. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2013. Hasil dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ketiga yakni I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama²². Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan data primer dan sekunder, teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil dari penelitian tersebut

²⁰I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa dan Ayu Desi Indrawati, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Surabaya: The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2, July 2012 hal. 246-254

²¹Muttaqi, “*Pengaruh Motivasi, Kompensasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri*”, Tesis, Kediri: UNP Kediri 2013, hal. 23

²²I Putu Sedhana Yasa & I Wayan Mudiarta Utama, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbara*”, Yogyakarta: Jurnal Ekonomi, Vol. 11, 2016, hal. 609-623.

menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

Penelitian keempat yakni Lukiyana dan Halima²³. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja pada PT. Pasivic Metro Internasional Jakarta. Metode analisis yang digunakan yaitu melalui pengujian secara parsial dan simultan dengan menggunakan metode kausal step. Hasil dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji intervening atau uji efek mediasi yang telah dilakukan. Efek ini kemudian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima yakni Rukmini²⁴, bertujuan untuk mengetahui faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016.

Ketika melihat penelitian terdahulu yang digunakan dalam acuan penelitian ini adalah peneliti mengambil posisi dalam penelitian dalam kajian mendalam

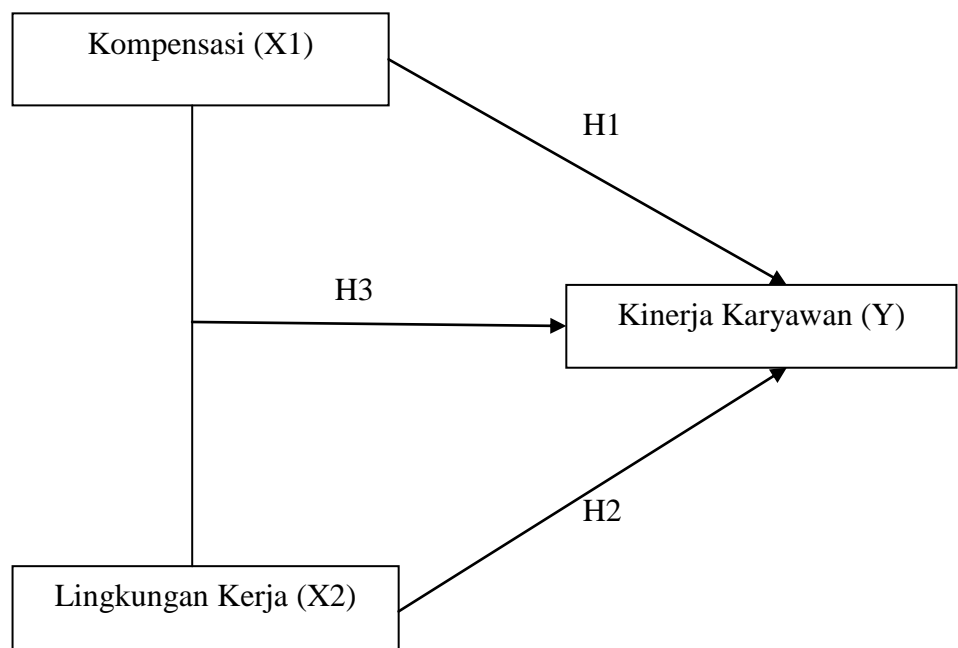
²³Lukiyana & Halima, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro Internasional Jakarta", dalam Jurnal Media Studi Ekonomi, Vol. 19, No. 2, Juli - Desember 2016, hal. 56-66.

²⁴Rukmini, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*, dalam Jurnal Akutansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017, hal. 49-60.

mengenai pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan. Peneliti memfokuskan amatan pada 'apakah kompensasi dapat menjadi motivasi kerja dari para karyawan'. Karena keterbatasan waktu dan tempat, maka peneliti memilih lokus yang spesifik dan mikro yakni pada PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa.

Lokus ini dinilai terjangkau dan dapat dieksplorasi dengan detail. Maka fokus kajian ini tidak hanya pada amatan tetapi juga pada perbandingan kinerja karyawan diberbagai institusi.

E. Kerangka Berpikir Penelitian



Dari kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan, bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut ditentukan oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Sarana dan faktor-faktor lain seperti desain pekerjaan, iklim organisasi, gaya kepemimpinan serta prasarana lainnya tidak diteliti. Secara teoritis semakin tinggi

tingkat kompensasi dan lingkungan kerja yang positif dari para karyawan, maka diharapkan tingkat kinerja akan semakin naik.

F. Hipotesis Penelitian

Rokhmat Subagiyo²⁵ mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah yang dibuat. Hipotesis masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian, praktik dan percobaan. Dari uraian gambar kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa Desa Tapan Tulungagung.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa Desa Tapan Tulungagung.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa Desa Tapan Tulungagung.

²⁵Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2017), hal. 135