

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹

Menurut Rifai dan Basri pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Hasibuan kinerja merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.²

Dalam buku Wibowo yang berjudul “Manajemen Kinerja” mengemukakan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan dasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, Hlm. 7.

² Aji Tri Budianto Dan Amelia Katini, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Volume 3 No. 1, 2015.

mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.³

2. Penilaian kinerja

a. Pengertian penilaian kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberi umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut pandangan Williams penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.⁴

b. Manfaat penilaian kinerja

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.

³ Wibowo, *OP.Cit.*, Hlm. 69-70.

⁴ *Ibid.*, Hlm. 187-188.

- 2) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- 4) Memberi gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan memngaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan ahir yang meragukan.
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 11) Membangun dialog konstruksi tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.⁵

3. Indikator Kinerja

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan tujuan individu, kelompok, dan

⁵ *Ibid.*, Hlm 192.

organisasi. Kinerja individu atau organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Penilaian standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai target standar yang telah ditentukan serta tingkat kepatuhan seorang karyawan terhadap prosedur yang telah ditentukan.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

f. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya pada kualitas atau kepuasan

konsumen, mereka secara efektif dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.⁶

4. Kinerja Dalam Islam

Di dalam Al-qur'an dijelaskan tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam surat al-Shaff ayat 4 yaitu:

Artinya: *“sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti satu bangunan yang kokoh”*.⁷

Sedangkan pengertian kinerja terdapat dalam Al-qur'an surat An-Nahl ayat 97 yaitu:

Artinya: *“barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*.⁸

Yang menjadi dasar hukum penilaian kualitas kelayakan kerja seorang karyawan, dalam Al-qur'an terdapat dalam surat al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

Artinya: *“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) , karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*.⁹

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang,

⁶ *Ibid.*, Hlm 86-88.

⁷ Alquran Tajwid Dan Terjemahnya Dilengkapi Asbabul Nuzul Dan Hadits Shahih, Lajnah Pentashihan Mushaf Alquran Kementerian Agama RI, Bogor, 2007, Hlm. 551.

⁸ *Ibid.*, Hlm. 278.

⁹ *Ibid.*, Hlm. 388.

artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari barang yang di hasilkan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan atas pekerjaan yang diberikannya.¹⁰ Hal senada juga dikemukakan oleh veithzal bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan suatu aktivitas dimana orang melakukan evaluasi terhadap kontribusi karyawan kemudian member mereka penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau lainnya dibawah pengaturan dan kemampuan organisasi untuk memberikan gaji.¹¹

Dalam buku Wibowo yang berjudul “Manajemen Kinerja” menyatakan bahwa kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.¹²

2. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Menurut Nawawi kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar, yaitu upah atau gaji tetap

¹⁰ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016, Hlm. 118-119.

¹¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, Hlm. 209.

¹² Wibowo, *OP.Cit.*, Hlm. 289.

yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dala bekerja (*hourly wage*).

Kompensasi langsung terdiri atas sebagai berikut:

a. Gaji/upah

Menurut Hasibuan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b. Upah insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Menurut Nawawi upah insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.¹³

3. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko, kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Handoko menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*) meliputi:

¹³ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, Hlm. 164-167.

- 1) Istirahat *on the job*, meliputi: periode istirahat, periode makan, periode waktu cuti.
 - 2) Hari-hari sakit.
 - 3) Liburan dan cuti.
 - 4) Alasan lain, seperti kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
- 1) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama satu periode.
 - 2) Rencana-rencana pensiun.
 - 3) Tunjangan hari tua.
 - 4) Tunjangan pengobatan.
 - 5) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai.
- c. Program pelayanan pegawai, meliputi:
- 1) Rekreasi.
 - 2) Kafetaria.
 - 3) Perumahan.
 - 4) Beasiswa pendidikan.
 - 5) Fasilitas pembelian.
 - 6) Konseling financial dan legal.
 - 7) Beragam pelayanan lain.
- d. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal, meliputi:
- 1) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan.
 - 2) Bayaran diluar jam kerja. Seperti sakit, hari besar, dan cuti.
 - 3) Program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas. Seperti: kendaraan, sarana olah raga, dan sarana peribadatan.¹⁴
4. Faktor yang mempengaruhi kompensasi
- Menurut Ivancevich faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:¹⁵

¹⁴ *Ibid.*, Hlm. 168-169.

- a. Pasar tenaga kerja (*the labor market*). Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas dipasar.
- b. Kondisi ekonomi (*the economy*). Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.
- c. Pemerintah (*the government*). Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
- d. Perserikatan (*unios*). Serikat kerja mempunyai pengaruh padabayaran, tunjangan, dan perbaikan tenaga kerja.
- e. Anggaran tenaga kerja (*the labor budget*). Anggaran tenaga kerja pada umumnya mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
- f. Pembuat keputusan kompensasi (*who makes compensation decision*). Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi.

5. Fungsi Dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin adalah:

- a. Pengalokasian SDN secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 295-230.

akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Sementara itu, Werther dan Devis menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor:

- a. Memperoleh pegawai yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
- b. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang sangat tinggi.
- c. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative, yang berarti bahwa sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- e. Mengenalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja di bayar upah atau gaji di atas standar.

- f. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah di pahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.
- g. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan skunder dibandingkan dengan pertimbangan-pertimbangan lainnya.¹⁶

6. Indikator kompensasi

Menurut Henry Simamora komponen kompensasi yaitu sebagai berikut ¹⁷:

- a. Upah dan gaji

Upah dan gaji adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Apakah upah yang diberikan perusahaan dapat mengganti jasa-jasa para karyawan atau tidak serta sesuai dengan kesepakatan sebelumnya Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, meliputi insentif individu dan insentif kelompok.

- c. Tunjangan

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

- d. Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan dan tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016, Hlm. 225-226.

¹⁷Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004, Hlm. 544.

7. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

Artinya: *“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”*. (Al Ahkaf: 19).

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada karyawan dapat berbeda-beda berdasarkan tanggung jawab dan beban yang di lakukannya.¹⁸

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawan akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja pada lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negative bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

¹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 113.

tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedarmayati, definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai menurut Sedarmayanti adalah apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut pendapat Bambang, dalam buku Mariati Rahman yang berjudul “Ilmu Administrasi” menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang bekerja pada lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menjadi pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam.¹⁹

¹⁹ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, CV Sah Media, Makassar, 2017, Hlm. 45-47.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *Acoustical privacy*. Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi pada karyawannya. Yang dimaksud disini adalah keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan bagi karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- 2) Sistem pengawasan yang buruk. System pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan yang lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi. Frustrasi dapat menyebabkan terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Perubahan yang terjadi pada pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerjaseperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Efektifitas lingkungan kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

- a. Cahaya. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b. Warna. Warna merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para karyawan akan terjaga.
- c. Udara. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

- d. Suara. Untuk mengetahui terjadinya kegaduhan, perlu meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker itor dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.²⁰

4. Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Afandi adalah sebagai berikut:²¹

- a. Indikator pencahayaan, meliputi:
 - 1) Lampu penerangan tempat kerja
 - 2) Jendela tempat kerja
- b. Indikator warna, meliputi:
 - 1) Tata warna
 - 2) Dekorasi
- c. Indikator suara, meliputi:
 - 1) Bunyi musik
 - 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel
- d. Indikator udara, meliputi:
 - 1) Suhu udara
 - 2) Kelembaban udara

5. Lingkungan Kerja Menurut Islam

Islam telah memberikan contoh lingkungan kerja yaitu seperti yang telah di contohkan Nabi Muhammad SAW. terdapat dalam surat Ali Imron ayat 159 yang berbunyi:

Artinya: maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap kasar lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahkanlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian

²⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2016, Hlm. 52-54.

²¹ *Ibid*, Hlm. 57.

*apabila kamu membulatkan tekad, maka bertakwakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Ali Imron: 159).*²²

Kedudukan lingkungan dalam islam sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia hal tersebut disinggung Rasulullah SAW. dalam haditsnya: *“setiap anak terlahir dalam kondisi fitrah, orang tua merekalah yang nantinya akan membentuk setiap anak-anak mereka menjadi Yahudi, Nasrani, atau Majusi”*.²³

Hadits di atas menunjukkan bahwa lingkungan sangat berpengaruh dalam pembentukan karakter kehidupan manusia. Dalam hadits tersebut menyebutkan bahwa orang tua dapat merubah anak mereka menjadi seorang Yahudi, Nasrani, atau Majusi. Demikian pula dalam hal lingkungan kerja bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh dapat menjadikan seorang karyawan apakah loyal atau tidak pada organisasi atau perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung teori pada penelitian ini, maka penulis membandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang sama-sama membahas kinerja karyawan, yaitu:

1. Rukmini yang berjudul: *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada CV Roda Jati Karanganyar”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada CV Roda Jati Karanganyar. Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut meskipun lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan tersebut. Adapun persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama meneliti tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap

²² Alquran Tajwid dan Terjemahnya Dilengkapi Asbabul Nuzul Dan Hadits Shahih, *OP.Cit.*, Hlm. 71.

²³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *OP.Cit.*, Hlm. 18.

kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.²⁴

2. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini yang berjudul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan yang dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan). Dimana kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan tingkat semakin tinggi lingkungan kerja maka berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Adapun persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama meneliti variabel X1 (kompensasi, X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja), sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.²⁵
3. Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya yang berjudul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di kantor pelayanan pajak pratama Malang utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dibuktikan dengan nilai signifikansi $F 0,000 < \alpha 0,05$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ($R \text{ square} = 0,626$). Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti variabel X (lingkungan kerja), sedangkan perbedaannya pada penelitian Nela dkk tidak terdapat variabel kompensasi dan juga pada variabel Y (kinerja karyawan) sedangkan pada penelitian saya terhadap Y (loyalitas), terdapat perbedaan juga pada objek penelitian.

²⁴ Rukmini, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar, *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Volume 17 No. 2, 2017.

²⁵ Aji Tri Budianto Dan Amelia Katini, *OP., Cit.*, Hlm.122.

4. Suharyanto, Eri Nugraha, dan Hendra Permana yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*” hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang cukup baik pada perusahaan. Kompensasi dan lingkungan kerja pada penelitian Suharyanto dkk memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun dalam hal tersebut kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih sedikit dibandingkan dengan lingkungan kerja. Adapun persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama meneliti pada variabel X (kompensasi dan lingkungan kerja) begitu juga variabel Y (kinerja karyawan), seangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian yang dilakukan.²⁶
5. Nova Riana, Khoirul Fajar, dan Karin Alsyauami yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung*” dari penelitian ini dapat ditunjukkan bahwa kompensasi di kampung batu malakasari diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, tunjangan transport, tunjangan cuti, tunjangan rekreasi dan tunjangan hari raya. Secara keseluruhan kinerja di kampung Batu Malakasari dikategorikan baik. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,787 dengan nilai r square 0,619 yang artinya kinerja dipengaruhi kompensasi sebesar 61,9% dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Adapun persamaannya pada penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya pada penelitian Nova Riana dkk tidak terdapat variabel

²⁶ Suharyanto dkk, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. Gsi Cianjur, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Volume 13 No. 2, 2014.

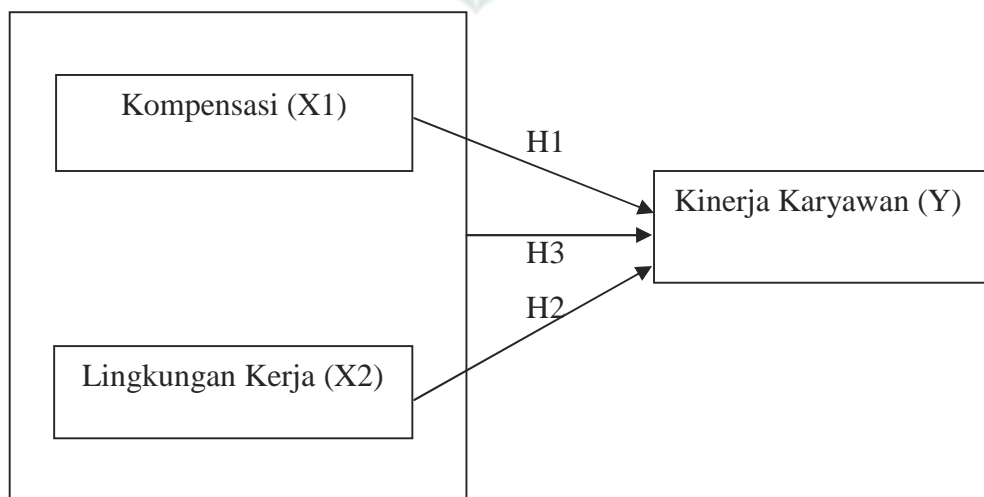
lingkungan kerja sedangkan pada penelitian saya terdapat variabel lingkungan kerja. Terdapat perbedaan juga pada objek penelitian.²⁷

E. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono dalam bukunya Khairani tentang Penelitian Geografi Terapan, kerangka berfikir merupakan bentuk atau model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁸ Bahwasannya variabel kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, tentunya apabila kompensasi semakin besar maka tingkat kinerja karyawan semakin baik pula. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja yang sehat dapat membuat karyawan merasa betah lebih lama dalam perusahaan. Sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



²⁷ Nova Riana, dkk., Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampong Batu Malaka Sari Tektona Water Park Kabupaten Bandung, *Tourism Scientifie Journal*, Volume 2 No. 1, 2016.

²⁸ Khairani, *Penelitian Geografi Terapan*, Kencana, Jakarta, 2016, Cetakan Pertama, Hlm. 74.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang di buat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang *relevan*, belum di dasarkan pada fakta-fakta *empiris* yang di peroleh melalui pengumpulan data²⁹.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, landasan teori, kerangka berfikir, dan model penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara paling efektif guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.³⁰

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmini yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada CV Roda Jati Karanganyar*”. Menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada CV Roda Jati Karanganyar.

Gambar 2.2
Hipotesis X1 terhadap Y



²⁹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, Cetakan Ke-7, hlm 168.

³⁰ Rukmini, *OP.Cit.*, Hlm. 53.

H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Woodcraft Furniture Jepara.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.³¹

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aji Tri Budianto dan Amelia Katini yang berjudul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*”. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.3
Hipotesis X2 terhadap Y



H2 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Woodcraft Furniture Jepara.

3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti.³² Hal tersebut untuk untuk mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja dilingkungan para pekerja sehingga memungkinkan para

³¹ Mariati Rahman, *OP.Cit.*, Hlm. 45.

³² Suharyanto Dkk, *OP.Cit.*, Hlm 189.

pekerja bersedia bekerja keras dengan disiplin dan moral kerja yang tinggi.³³

Menurut Sutalaksana lingkungan kerja yang kurang baik dampak yang ditimbulkannya akan terlihat dalam jangka waktu cukup lama. Selain itu juga menuntut tenaga dan waktu kerja yang lebih lama dan tidak mendukung sistem kerja yang efektif dan efisien.³⁴

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, dkk. berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*”. Mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.4
Hipotesis X1, X2 terhadap Y



H3 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Woodcraft Furniture Jepara.

³³ Rukmini, *OP.Cit.*, Hlm 52.

³⁴ Suharyanto dkk, *OP.Cit.*, Hlm 190.