

Bab II

Landasan Teori

PENELITIAN TERDAHULU

TABEL 2.1

Nama peneliti/judul penelitian	Populasi/teknik pengamblan sampel	Metode penelitian	Hasil peneleian
<p>Yusvenda, Hadi, dan Mufarohah.</p> <p>Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di Jenjang Sekolah Dasar Negeri Kota Blitar (2023)</p>	<p>Guru honorer sekolah dasar (GTT) yang tersebar di berbagai penjuru Kota Blitar dan mewakili sekitar 43 orang. Responden penelitian ini dipilih dari beberapa sampel 43 GTT sekolah dasar di Kota Blitar. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (purposive sampling), dimana semua populasi digunakan sebagai sampel dengan cara judgement atau semua responden yang mengisi kuesioner</p>	<p>Metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang menjelaskan tentang kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja para guru tidak tetap di tingkat sekolah dasar.</p>	<p>Pemberian kompensasi terhadap GTT tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja GTT Jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar.</p> <p>Kenyamanan lingkungan mengajar bagi guru GTT tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja GTT Jenjang Sekolah Dasar Kota Blitar. Kinerja para Dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti motivasi, disiplin, pelatihan dan variabel pendukung lainnya. Motivasi kerja menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja GTT, dimana motivasi akan prestasi pribadi dan keinginan pribadi mereka dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka</p>
<p>Alisyah Pitri</p> <p>"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP</p>	<p>Seluruh guru di SMP Negeri 3 Batusangkar.</p> <p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, dimana seluruh</p>	<p>Pendekatan kuantitatif.</p> <p>Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh guru SMP Negeri 3</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Batusangkar. Analisis korelasi menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment</p>

Nama peneliti/judul penelitian	Populasi/teknik pengamblan sampel	Metode penelitian	Hasil peneleian
Negeri 3 Batusangkar (2017)	guru yang ada dalam populasi dijadikan sampel	Batusangkar pada tanggal 9-14 Januari 2017	menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara kompensasi dan kinerja guru
"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP" Nama peneliti: Anis Syamsu Riza (2019)	Seluruh guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang, yang berjumlah 220 orang . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik dengan perhitungan sampel berdasarkan tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi. Dengan populasi sebanyak 220 orang, maka sampel yang diambil adalah sebanyak 135 orang	Metode korelasional non-eksperimental dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang.
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP PASUNDAN 6 BANDUNG DAN SMK PASUNDAN 3 BANDUNG	Seluruh guru SMP Pasundan 6 Bandung yang berjumlah 30 orang, dan SMK Pasundan 3 Bandung yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel	Metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Desain penelitian meliputi identifikasi fenomena, perumusan pertanyaan penelitian, penentuan variabel, pengumpulan data melalui wawancara,	Lingkungan kerja pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung termasuk dalam kategori baik. Indikator lingkungan kerja seperti ruang gerak, dan pewarnaan dalam kategori baik.

Nama peneliti/judul penelitian	Populasi/teknik pengamblan sampel	Metode penelitian	Hasil peneleian
AGNI PRASETYA TARTIB (2013)		angket, observasi, dan studi kepustakaan, analisis data secara deskriptif dan kuantitatif, serta penarikan kesimpulan	
Rina Okiyani, dosen AMIK BSI Jakarta, dan Kaman Nainggolan, guru besar ilmu ekonomi STMIK Nusa Mandiri Jakarta “Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten”. (2016)	Populasi penelitian ini adalah 62 orang guru SMA Negeri 1 Klaten Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel: Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut “Sampling Jenuh” atau “exhaustive sampling” yang artinya melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 62 guru dalam penelitian. Teknik ini cocok bila ukuran populasinya kecil, seperti dalam kasus ini.	Metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik.	Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Klaten. Selanjutnya lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten.

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut Mangkunegara (2000:164), kinerja diartikan sebagai “kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Pusparini (2018) kinerja merupakan organisasional merujuk kepada perilaku yang secara langsung terkait dengan proses produksi barang atau penyediaan layanan. Kinerja sering kali dianggap sebagai pencapaian tugas, dan istilah "tugas" sendiri berasal dari konsep aktivitas yang diperlukan oleh para pekerja.

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibagikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga termasuk dalam pengertian ini bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku profesional seseorang dalam jangka waktu tertentu, biasanya 1 tahun. Kinerja juga mencerminkan tindakan nyata yang tercermin dalam kinerja profesional anggota organisasi sesuai perannya dalam mencapai tujuan.

Hasil kinerja mencerminkan hasil pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Perspektif untuk menilai tingkat kinerja dapat berbeda-beda tergantung pada tujuan masing-masing organisasi, serta struktur organisasi itu sendiri. Kinerja mencerminkan

kemampuan kerja (Salam, 2003). Mereka kemudian dapat dievaluasi berdasarkan keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berbagai parameter digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan dan interaksi interpersonal. Seseorang harus memberikan prestasi kerja yang konsisten dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan standar, moral, dan etika yang berlaku.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu pekerja adalah:

a. Keterampilan

Kemampuan teknis dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan ini sangat penting dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Motivasi

Tingkat dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja seseorang.

c. Dukungan

Dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, atau organisasi secara keseluruhan juga mempengaruhi kinerja

individu. Dukungan ini dapat berupa bantuan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

d. Adanya pekerjaan yang mereka lakukan

Sifat dan karakteristik dari pekerjaan yang dijalankan individu dapat mempengaruhi kinerjanya. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan keahlian individu cenderung meningkatkan kinerja mereka.

e. Hubungan individu dengan organisasi.

Hubungan individu dengan organisasi tempat mereka bekerja juga berperan dalam menentukan kinerja. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi yang baik, dan rasa memiliki terhadap visi dan misi organisasi dapat memengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kegiatan tertentu, yang ditentukan oleh kemampuan alami atau hasil dari proses dan keinginan belajar.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor mempengaruhi kinerja diantara yang lain:

- a. Faktor berpengalaman. Secara psikologis, kompetensi pegawai terdiri dari kompetensi potensial (IQ) dan kompetensi aktual (pendidikan).

- b. Faktor motivasi. Motivasi muncul dari sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Sugiyono (2018), ada beberapa indikator kinerja individu pegawai, ada empat indikator yaitu:

1. Kualitas pekerjaan diukur dari bagaimana karyawan memandang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Ini adalah kuantitas yang diproduksi, yang dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, ditinjau dari segi koordinasi dengan produksi dan pemaksimalan hasil. Saatnya melakukan aktivitas lain.
4. Efektivitas yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah “motivasi” berasal dari kata latin “movere” yang berarti “menggerakkan”. Motivasi pada dasarnya merupakan kebutuhan internal yang tidak terpuaskan dan menimbulkan ketegangan yang merangsang individu untuk bertindak. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan motivasi

sebagai kemauan untuk mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan internal seseorang yang membuat dirinya berperilaku sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya.

Dalam Mangkunegara (2000), McCormick menyatakan bahwa motivasi di tempat kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam menginspirasi, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan yang berkaitan dengan situasi tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan tugas yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2000) motivasi adalah semangat yang timbul dalam diri seseorang, baik melalui faktor-faktor yang datang dari dalam maupun dari luar yang mendorongnya melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan elemen penting yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan, memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan lebih baik, dan menginspirasi mereka untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan mencapai hasil yang memuaskan.

Dengan merujuk kepada beberapa definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis di mana seseorang merasa dorongan internal untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi juga berkaitan dengan strategi, untuk menggerakkan semangat kerja bawahan agar

mereka bersedia bekerja dengan tekun, memberikan seluruh potensi dan keahlian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Proses Timbulnya Motivasi

Indriyo Gitosudarmo dalam Danang (2012) menjelaskan proses motivasi seseorang yang timbul dari perpaduan antara kebutuhan, dorongan, tujuan dan ketidakseimbangan. Proses motivasi terdiri dari beberapa fase prosa:

1. Ketika suatu kebutuhan tertentu muncul dalam diri seseorang dan kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka timbullah keinginan untuk mencoba kegiatan.
2. Ketika kebutuhannya tidak terpenuhi, seseorang mencari cara untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan, seseorang harus didukung oleh keterampilan, kemampuan dan pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhan

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Di bawah ini adalah beberapa tujuan motivasi menurut bahasa Melayu (Hasibuan, 2016):

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan
3. Pastikan loyalitas dan stabilitas karyawan anda
4. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan anda

5. Tingkatkan disiplin dan turunkan standar Kehadiran karyawan
6. Ciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Tingkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan anda
8. Jadikan perekrutan menjadi efektif
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan tugas
10. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku

2.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto (2012), ada beberapa indikator motivasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah peningkatan kedudukan atau tanggung jawab seorang pegawai dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan status atau martabat, peningkatan keterampilan, dan yang terpenting peningkatan pembayaran upah dan gaji. Karakteristik “usaha terbaik” dapat mencakup faktor-faktor seperti persyaratan waktu, lokasi, atau persyaratan kerja lainnya. Namun, penting untuk ditekankan bahwa promosi hanya akan terjadi jika posisi baru tersebut memerlukan kualifikasi atau tanggung jawab yang lebih tinggi dan memerlukan kenaikan gaji. Promosi dinilai lebih penting dari sekedar kenaikan gaji. Secara umum, setiap promosi seorang karyawan berarti karyawan tersebut menerima kompensasi finansial yang lebih besar.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan landasan bagi pengembangan profesionalitas seseorang. Ini juga mencakup kinerja dalam menyelesaikan tugas yang saat ini diberikan kepada anda. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, maka akan sulit bagi seorang pegawai untuk dipertimbangkan oleh atasannya untuk promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi di kemudian hari.

3. Peran pekerjaan itu sendiri

Seringkali tanggung jawab utama pengembangan profesional seseorang terletak pada dirinya. Semua orang yang terlibat, seperti manajer, atasan langsung, kolega, dan spesialis SDM, dapat memberikan bantuan, namun pada akhirnya karyawan sendirilah yang memutuskan apakah mereka ingin memanfaatkan berbagai manfaat tersebut atau tidak peluang pengembangan.

4. Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan, mengakui prestasinya dan menghargai kemampuannya. Motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Apresiasi dalam hal ini mencerminkan pemahaman terhadap kebutuhan dan keinginan manusia untuk mengatasi berbagai tantangan. Terlepas dari jabatannya, karyawan mempunyai kesempatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Sulitnya tugas yang mereka lakukan tergantung pada tanggung jawab dan wewenang yang mereka jalankan.

5. Pengakuan

Mengenali keterampilan dan pengetahuan karyawan di tempat kerja merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan perusahaan. Hal ini merupakan bentuk kompensasi yang seharusnya diberikan kepada pegawai yang mempunyai keahlian khusus dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengakuan ini akan mendorong pegawai yang berprestasi di bidangnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

6. Keberhasilan di tempat kerja

Ketika karyawan mencapai kesuksesan dalam bekerja, hal tersebut dapat memberikan motivasi tambahan bagi mereka untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan perusahaan dengan lebih semangat. Keberhasilan ini memberikan kebanggaan bagi karyawan atas pencapaiannya dan perasaan bahwa mereka telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini juga meningkatkan kepercayaan perusahaan terhadap keterampilan karyawan, yang mengakibatkan perusahaan mempertahankan mereka dan mencegah mereka pindah ke tempat lain.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Menurut Saydam (2000) mengartikan lingkungan kerja sebagai lingkungan karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pekerjaan. Hal ini merupakan faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi kerja di sekitar perusahaannya.

Sedangkan menurut Siagian (2014), lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja, baik yang berupa faktor fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi pegawai dan rekan kerjanya. Pekerja dapat mempengaruhi pekerjaan, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan menunjang kinerja karyawan menjamin tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan karyawan suatu perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja cenderung loyal kepada perusahaan, sehingga memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dalam mengurangi biaya-biaya yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman ideal karena dapat menimbulkan dampak emosional karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan bahagia karyawan akan merasa nyaman dalam lingkungan kerja tempat kerja dan gunakan waktu Anda dengan tepat efektif

2.3.2 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), dijelaskannya bahwa jenis lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan

Bagian ini mencakup aspek-aspek seperti tempat kerja, kursi, meja dan barang sejenis yang berhubungan langsung dengan karyawan.

b. Lingkungan rata-rata atau lingkungan umum

Hal ini disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Ini termasuk faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan elemen terkait lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang berkaitan dengan dinamika hubungan di tempat kerja, termasuk interaksi antara karyawan dengan atasan, antara rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Sederhananya, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi

yang mempengaruhi hubungan antar karyawan dan dapat berdampak pada produktivitasnya.

2.3.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012:44), dalam konteks lingkungan kerja ada beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator, yaitu:

1. Hubungan interpersonal:

Hubungan antar karyawan dapat dilihat dari dua aspek, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Dalam hubungan individu, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan yang harmonis dapat menjadi sumber motivasi, sedangkan konflik dalam hubungan tersebut dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi. Hubungan kelompok dimana karyawan berinteraksi dengan banyak individu, baik secara individu maupun kelompok. Untuk meningkatkan produktivitas dalam hubungan kelompok, beberapa aspek harus diperhatikan, antara lain kepemimpinan yang efektif, distribusi informasi yang tepat, kondisi kerja yang optimal, dan sistem penggajian yang transparan.

2. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja:

Lingkungan kerja yang tenang sangatlah penting karena lingkungan yang bising dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas dalam bekerja. Kebisingan dapat menimbulkan

keresahan di tempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tenang dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan.

3. Peraturan kerja:

Peraturan kerja yang jelas dan efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Karena pedoman peraturan yang ketat, karyawan diharapkan dapat memenuhi tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. Hal ini dapat memberikan motivasi tambahan untuk tampil lebih baik.

4. Penerangan:

Selain penerangan listrik, aspek penerangan di tempat kerja juga mencakup sinar matahari. Pencahayaan yang cukup sangat penting untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Untuk menghemat biaya, ada baiknya menggunakan sinar matahari untuk penerangan. Namun, jika diperlukan pencahayaan buatan, biaya dan dampaknya terhadap kenyamanan kerja harus diperhitungkan

5. Sirkulasi udara

Untuk memastikan sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup, ventilasi yang cukup harus dipastikan terlebih dahulu. ventilasi yang memadai harus dipastikan, terutama di lingkungan yang cenderung panas. Perusahaan yang merasa pertukaran udara masih kurang efektif atau udara kering, masih menjadi masalah

dapat mencoba mengatasi keadaan tersebut dengan mengatur suhu ruangan. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan ventilasi yang memadai, memasang kipas angin atau AC, dan menggunakan pelembab udara.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, menciptakan kedamaian dan kenyamanan serta dapat meningkatkan semangat kerja. Keamanan dalam konteks lingkungan kerja berarti melindungi barang-barang pribadi karyawan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2005), kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Lebih lanjut Saydam (2000:181) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk kompensasi perusahaan atas waktu, tenaga dan pikiran yang telah mereka (karyawan) curahkan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah hak yang harus di berikan mengacu pada total kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau hal lain sebagai akibat pekerjaannya dalam organisasi. Hal ini dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari

raya, tunjangan makan, tunjangan hari raya, dan lain-lain (Hariandja, 2007,244)

Demikian pula menurut Singodimedjo (2000), pemberian kompensasi kepada pekerja juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri pekerja, mempererat hubungan industrial antar pekerja dan mencegah terjadinya pekerja. menderita kelelahan di Perusahaan. Meningkatkan disiplin kerja, potensi efisiensi karyawan, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, memudahkan perusahaan mencapai tujuan, menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat menyediakan teknologi baru. Berdasarkan berbagai pendapat dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan atau hadiah dari perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas kinerja dan pekerjaan yang mereka lakukan agar mempunyai pengaruh yang baik terhadap organisasi.

2.4.2 Jenis jenis Kompensasi

Ada berbagai jenis kompensasi di perusahaan. Menurut Rivai dalam Sopiah & Sangadji (2018), kompensasi ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).
 - a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok (gaji, tunjangan), pembayaran kinerja, pembayaran insentif, komisi, bonus

dan bagi hasil, sedangkan pembayaran yang ditangguhkan mencakup tabungan pensiun dan pembagian kumulatif.

b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tindakan perlindungan yang mencakup asuransi, pesangon, perawatan anak dan pensiun. Kompensasi di luar jam kerja mencakup lembur, liburan, cuti sakit dan melahirkan, serta biaya akomodasi, pindahan dan kendaraan, tergantung pada fasilitas.

2. Kompensasi non-finansial yang terdiri dari keamanan kerja, meliputi keamanan kerja, peluang kemajuan, pengakuan profesional, penemuan baru, prestasi, sedangkan lingkungan kerja meliputi pujian, keramahan, pekerjaan yang menyenangkan, kesenangan dan bantuan.

2.4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Untuk karyawan, pemberian kompensasi dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi bertujuan untuk menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kompensasi pada umumnya ditujukan untuk menarik, mempertahankan, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi mempunyai beberapa tujuan, antara lain:

Memuaskan kebutuhan ekonomi pekerja dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk kompensasi atau bonus bagi karyawan untuk membantu mereka menutupi biaya hidup. Dengan mempertahankan

karyawan, organisasi menawarkan kompensasi terbaik agar mereka dapat terus bekerja di organisasi. Kompensasi diharapkan dapat menjamin karyawan merasa puas dan tidak mempunyai niat untuk berhenti. Untuk menjamin keadilan, kompensasi diharapkan proporsional dengan peran dan tanggung jawab karyawan. Sistem penetapan kompensasi diharapkan adil sehingga tidak menimbulkan masalah kecemburuan antar rekan kerja. Peningkatan produktivitas dan pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya. Meningkatkan kepuasan karyawan dan memberikan kompensasi menciptakan sikap bahagia dan loyal terhadap organisasi.

Gaji yang baik meningkatkan kebanggaan anda bekerja di organisasi. Menurut Marnis dan Priyono, pemberian kompensasi kini mempunyai beberapa dampak positif adapun yang baik adalah sebagai berikut (Marnis dan Priyono,2008):

- a. Peningkatan kinerja karyawan
- b. Karyawan bekerja lebih efektif dan efisien
- c. Meningkatkan kepuasan karyawan
- d. Tingkatkan motivasi karyawan anda
- e. Meningkatkan sumber daya manusia yang unggul
- f. Meningkatkan disiplin kerja.

Kompensasi tersebut diberikan dengan tujuan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai, untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, ketika karyawan diberi kompensasi yang memadai, mereka akan lebih bahagia dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Logahan & et al., 2012). Upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain, memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan keahliannya sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas semakin loyal dan kinerjanya di perusahaan meningkat (Nurchayani & Adnyani, 2016). Karena pada dasarnya Perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2.4.4 Indikator Pengukuran Kompensasi

Menurut Afandi (2018), menjelaskan bahwa kompensasi dalam organisasi dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain:

1. Upah dan gaji: Upah umumnya mengacu pada upah per jam dan berfungsi sebagai dasar untuk membayar pekerja produksi dan pemeliharaan. Saat ini, gaji umumnya mengacu pada tingkat pembayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif: Insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan oleh organisasi yang melebihi atau melebihi gaji yang biasanya diterima karyawan.

3. Tunjangan: Contoh tunjangan mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan berbayar organisasi, tunjangan pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan aspek ketenagakerjaan.
4. Fasilitas: Fasilitas mengacu pada berbagai kemudahan atau kenikmatan yang diberikan kepada karyawan seperti: Misalnya. mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir eksklusif atau akses mudah bagi karyawan perusahaan. Bagi para eksekutif yang mendapat kompensasi tinggi, tunjangan ini dapat mencakup sebagian besar dari total kompensasi mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi pegawai dalam suatu organisasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Menurut Panggabean (2005:181), kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Lebih lanjut Saydam (2000:181) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk kompensasi perusahaan atas waktu, tenaga dan pikiran yang telah mereka (karyawan) curahkan kepada perusahaan. Hal ini juga di dukung penelitian sebelumnya yang di akukan oleh Pitri (2017) menyatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja

2.6 Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dalam Mangkunegara (2000), McCormick menyatakan bahwa motivasi di tempat kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam menginspirasi, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan yang berkaitan dengan situasi tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan tugas yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

Hal ini juga di perkuat denan penelitian sebelumnya dengan nama peneliti: Anis Syamsu Riza (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja

2.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut (Saydam, 2000) mengartikan lingkungan kerja sebagai lingkungan karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Hal ini merupakan faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi kerja di sekitar perusahaannya.

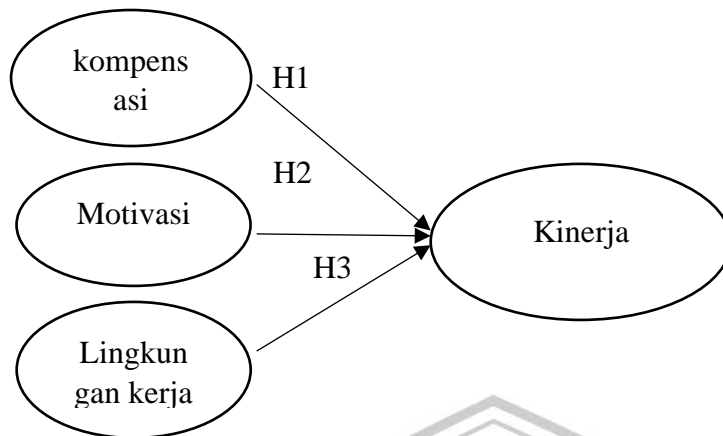
Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman ideal karena dapat menimbulkan dampak emosional Karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan bahagia karyawan akan merasa nyaman dalam lingkungan kerja tempat kerja dan gunakan waktu anda dengan tepat efektif. Hal ini di perkuat dengan peneltian sebelumnya yang di lakukan oleh Agni Prasetya Tartib (2013)

menyatakan dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.8 Kerangka pikir

Untuk menemukan permasalahan yang sedang dibahas, diperlukan suatu struktur pemikiran yang menjadi landasan dalam meneliti masalah tersebut dan bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dalam penelitian, dan struktur pemikiran dengan skema hubungan variabel yang melakukan hal tersebut. hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini





Gambar 2.1

Kerangka pikir

2.9 Hipotesis

Sugiyono (2018) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif serta signifikan Motivasi terhadap kinerja guru secara persial di SMPN 1 Kanor Bojonegoro.

H2 : Terdapat pengaruh positif serta signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru secara persial di SMPN 1 Kanor Bojonegoro.

H3 : Terdapat pengaruh positif serta signifikan Kompensasi terhadap kinerja guru secara persial ada di SMPN 1 Kanor Bojonegoro.

H4 : Terdapat pengaruh positif serta signifikan kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan pada SMPN 1 Kanor Bojoegoro