

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi penguat, dasar perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan dasar teori dalam penyusunan penelitian yang baru. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugerah (Ferry dan Kartika (2013))	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh karyawan dan manajer CV Berkat Anugerah • Sampel: 32 karyawan dan manajer CV Berkat Anugerah • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugerah. • Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkat Anugerah. • Pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi dari pada lingkungan kerja.

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	<p>Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Dufree Promosindo.</p> <p>(Ardi, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo sebanyak 306 karyawan • Sampel: 86 karyawan PT. Inti Dufree Promosindo • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	<p>Hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo dan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo.</p>
3.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jatikaranganyar</p> <p>(Rukmini, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: Karyawan CV. Roda Jatikaranganyar • Sampel: Karyawan CV. Roda Jatikaranganyar • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	<p>Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan • Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan
4.	<p>Pengaruh Kompensasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 50 karyawan KSU 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif secara parsial

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Ambonia Mekar Kota Ambon. (Nanulaitta, 2018)	Ambonia Mekar Kota Ambon <ul style="list-style-type: none"> • Sampel: 50 karyawan KSU Ambonia Mekar Kota Ambon • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	terhadap kinerja karyawan KSU “AM”. <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan KSU “AM”. • Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan KSU “AM”.
5.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. (Suryani, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 60 karyawan PT. Indo Tekhnoplus • Sampel: 60 karyawan PT. Indo Tekhnoplus • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. • Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo TekhnoPlus.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 55 karyawan PT. Sukses Expamet • Sampel: 55 karyawan PT. Sukses Expamet 	Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kompensasi

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur (Sugiarti, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik analisis data: <i>explanatory research</i> dengan analisis statistik pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis 	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Denila. (Gusti, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 87 karyawan PT Denila • Sampel: 87 karyawan PT Denila • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitian adalah secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Delina, serta secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delina.
8.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RGSB Berkah Jaya Garut.	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 55 karyawan CV RGSB Berkah Jaya Garut • Sampel: 55 karyawan CV RGSB Berkah Jaya Garut • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitian adalah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Hamdani, 2016)		
9.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan.</p> <p>(Trisna dan Guridno, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 100 karyawan PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan • Sampel: 100 karyawan PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja • secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras. • Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja • secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras.
10.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 118 karyawan Karma Jimbaran • Sampel: 118 karyawan Karma Jimbaran • Teknik analisis data: Analisis Jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karma Jimbaran (Sedhana dan Wayan, 2014)		lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland (Rianda dan Winarno, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh karyawan PT Rajasaland • Sampel: 50 karyawan PT Rajasaland • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitiannya adalah kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
12.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran S2 Semarang. (Palupiningtyas dan Aryaningtyas, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 75 karyawan Restoran S2 Semarang • Sampel: 75 karyawan Restoran S2 Semarang • Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda 	Hasil penelitian adalah kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Maka dengan penelitian terdahulu diatas dapat menguatkan dan mendukung penulis untuk melanjutkan penelitiannya dengan dasar penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan pada variabel-variabel yang diteliti.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Mangkunegara (2012) adalah pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas seorang karyawan selama kurun waktu tertentu berdasarkan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu menurut Dessler (2015) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang yang melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kemauan serta tepat waktu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Nawawi (2011) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen perusahaan (Mangkunegara, 2017). Faktor yang mempegaruhi adalah :

- Kompetensi individu, meliputi : kemampuan dan keterampilan kerja; motivasi dan etos kerja. Dengan kata lain, itu adalah faktor individu yang mendukung seseorang pada saat bekerja.
- Dukungan organisasi, meliputi : bentuk organisasi, penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi kerja. Kondisi kerja meliputi aspek-aspek yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan kondisi kerja meliputi sistem pengupahan, jaminan sosial, perlindungan hak-hak pekerja dan hubungan industrial. Dengan kata lain, itu adalah faktor yang harus disediakan/diadakan oleh organisasi untuk mendukung kinerja karyawannya.

- Dukungan manajemen, meliputi : keterampilan kepemimpinan dalam mengelola kegiatan, mengkoordinasikan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012) indikator kinerja karyawan ada 6, yaitu :

- a. Kualitas, kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian tugas pekerjaan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang diproduksi, dinyatakan sebagai, misalnya, jumlah unit, jumlah siklus kerja yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektifitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan mentah) dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, adalah tingkatan seorang pegawai yang dapat melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau atasan.
- f. Komitmen kerja, adalah tingkat dimana karyawan berkewajiban bekerja sama dengan perusahaan dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan.

2.2.2 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kompensasi yang adil dapat mendorong partisipasi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara bertanggung jawab dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Rivai (2011) menyebutkan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan, dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah pemberian imbalan secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas jasanya kepada

perusahaan Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah bagian penting dari hubungan karyawan. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan karyawan, dan insentif yang mendorong karyawan bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

2. Jenis Kompensasi

Rivai (2011) meringkas beberapa pendapat bahwasanya kompensasi dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

- A. Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasinya untuk kepentingan perusahaan. terdiri dari: gaji pokok/gaji bonus selain gaji bulanan/mingguan yang diterima, tunjangan hari raya keagamaan, bonus yang tidak terkait dengan kinerja atau hasil perusahaan, insentif berupa penghargaan prestasi, termasuk bonus untuk staf penjualan.
- B. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah bonus tambahan kepada karyawan berdasarkan kebijakan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari: fasilitas seperti transportasi dan pengobatan, upah/gaji yang diterima karyawan selama cuti, bantuan untuk santunan bencana, tunjangan studi, iuran dana pensiun yang dibayar oleh perusahaan, dan premi asuransi jiwa.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) indikator kompensasi adalah :

- Kompensasi langsung:
 - a. Gaji
gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanan yang diberikan secara langsung.
 - b. Insentif/bonus
insentif yaitu penghargaan yang diberikan untuk motivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu.
- Kompensasi tidak langsung:
 - a. Tunjangan

Tunjangan adalah komponen diluar pendapatan utama atau gaji, pemberiannya juga dianggap sebagai hak karyawan dan kewajiban untuk perusahaan. Pemberian tunjangan tidak hanya dapat dilakukan dalam bentuk uang, melainkan juga dapat berupa fasilitas yang lain.

b. Kesejahteraan karyawan

Perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawan atas berbagai macam risiko yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan kerja, meninggal dunia, persiapan memasuki hari tua dan pensiun.

2.2.3 Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan dimana seseorang bekerja, serta lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi mendorong karyawan lebih termotivasi untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Disisi lain menurut Simamora (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran produksi di lingkungan yang sesuai, sehingga karyawan tetap puas dengan kinerja aktivitasnya, namun juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Menurut Nawawi (2011) lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat karyawan di perusahaan, yang juga memicu karyawan untuk bekerja sebaik mungkin sehingga pelaksanaan produksi di perusahaan berjalan dengan lancar, yang pada akhirnya berdampak positif bagi karyawan perusahaan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu :

A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu segala kondisi di sekitar tempat kerja, mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung,

seperti tata ruang yang nyaman, penerangan yang cukup, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik.

B. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau bawahan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyebutkan bahwasanya indikator dari lingkungan kerja yaitu :

a. Penerangan

Sistem pencahayaan memberikan manfaat besar bagi karyawan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran operasional kerja. Pencahayaan yang tidak jelas menyebabkan pekerjaan terlambat, banyak kesalahan dan efisiensi kerja yang buruk

b. Suhu udara

Udara bersih mengandung cukup oksigen yang diperlukan untuk metabolisme normal. Udara sekitar dikatakan kotor jika konsentrasi oksigen diudara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke kondisi semula/kondisi asli. Udara segar dan sejuk saat bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan setelah bekerja.

c. Tata ruang

Kemampuan menata ruang kerja agar peralatan dan perlengkapan perusahaan dapat ditata dengan baik sehingga tercipta operasional kantor yang efisien dan efektif. Selain memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja juga menciptakan produktifitas dalam bekerja.

d. Keamanan kerja

Berupaya melindungi dan membela pekerja serta fasilitas/barang yang dimilikinya, baik didalam perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.

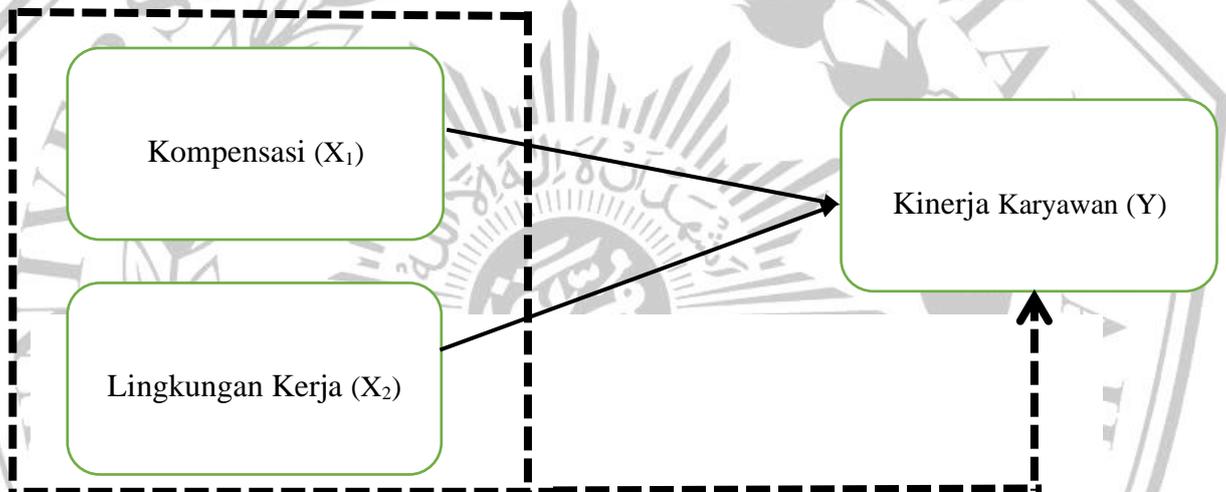
e. Hubungan antar atasan maupun karyawan

Sekelompok orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik dari fungsi, organisasi, teknik maupun jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka konseptual untuk menggambarkan hubungan dari variabel bebas, dalam hal ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual digunakan untuk memudahkan arah penelitian, dari uraian diatas dapat digambarkan skema kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————> : Pengaruh Parsial

- - - - -> : Pengaruh Simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta tujuan dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan pasti mempunyai tujuan pribadi selain tujuan dari perusahaan. Pemberian balas jasa adalah tujuan setiap

individu pada perusahaan terhadap apa yang telah dilakukan untuk perusahaan yaitu menyelesaikan tanggung jawab yang telah diembankan pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Balas jasa tersebut adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk upah, gaji, insentif maupun tunjangan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakan. Dengan balas jasa yang sesuai dari perusahaan dapat memicu kinerja yang baik pada karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Hamdani (2016) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditambah oleh Ardi (2021) bahwasanya hasil analisis keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gracia Optima Masterpro.

2.4.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap individu maupun kelompok karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan menginginkan kenyamanan dan keharmonisan yang terjadi pada kegiatan pekerjaan. Penyediaan fasilitas yang memadai akan menunjang pekerjaan karyawan, serta hubungan antar individu satu dengan lain juga dapat menunjang karyawan untuk menyelesaikan tanggungjawabnya guna memenuhi tujuan perusahaan. Selain hubungan antar karyawan hubungan komunikasi dengan atasan secara tidak langsung juga mempengaruhi karena semua kepentingan pekerjaan berpusat kepada atasan. Hubungan yang baik ditunjang dengan fasilitas yang memadai yang diberikan oleh perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Suharyanto (2014) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditambah oleh Suryani (2019) yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Herlina (2020) juga mendapatkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gracia Optima Masterpro.

2.4.3 Pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang akan membuat tujuan organisasi semakin mudah untuk tercapai. Karyawan akan menilai seberapa baik dan tanggung jawab perusahaan dalam merawat karyawan yang dipekerjakan, dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Rukmini (2016) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Nanulaitta (2018) mendapatkan hasil analisis bahwasanya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Trisna dan Guridno (2021) menyatakan pada hasil analisisnya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 : Bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Gracia Optima Masterpro.