

BAB II LANDASAN TEORI

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah imbalan atas jasa yang mereka lakukan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi bertujuan menyeluruh untuk merekrut, mempertahankan, dan mendorong tenaga kerja seseorang. Kuantitas upah yang diterima seorang karyawan merupakan cerminan dari jumlah tenaga kerja yang telah dilakukan oleh orang tersebut, oleh karena itu hal ini sangat penting bagi pekerja.

Jika kompensasi yang sesuai diberikan, karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya dan bekerja menuju pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya penurunan kinerja, motivasi, dan kinerja pegawai akan terjadi jika kompensasi yang diberikan minimal atau tidak memadai.

Upaya perusahaan untuk mempertahankan pekerjanya tercermin dalam kompensasi yang mereka berikan, yang merupakan alasan lain mengapa kompensasi sangat penting. Oleh karena itu, hubungan yang terjalin antara korporasi dengan pekerjanya adalah berdasarkan mutualisme dan simbiosis. Dalam konteks ini, istilah “kompensasi” mengacu pada imbalan (*reward*) yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerjanya sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan kontribusi pemikiran yang diberikan oleh para pekerja tersebut (Kadarsiman, 2012:78).

Konsep kompensasi dapat dipahami dari berbagai sudut, tergantung kepentingan orang tersebut. Ada beberapa pendapat tentang kompensasi yang dapat ditemukan antara karyawan dan majikan mereka. Bagi pemilik usaha, kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Pemanfaatan biaya yang efektif diperlukan untuk mendapatkan biaya yang optimal. Ini harus dilakukan agar setidaknya satu pemberi kerja berusaha membatasi biaya kompensasi seminimal mungkin. Jumlah tersebut harus cukup untuk menutupi kebutuhan karyawan dan keluarganya selain sebagai janji pembayaran karena, dari sudut pandang pekerja, kompensasi dianggap sebagai hak utama dan sumber pendapatan (Sutrisno 2010:182)

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009:86), kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial

Dua komponen yang membentuk kompensasi finansial dikenal sebagai kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung..

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (kompensasi dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagi hasil, opsi saham, pembayaran tanggungan (simpanan pensiun), dan saham kumulatif adalah semua jenis kompensasi yang mungkin diperoleh karyawan.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas perlindungan, yang dapat mencakup asuransi, kompensasi pesangon, pensiun, atau kesempatan pendidikan bagi anak-anak. Istilah "lembur", "liburan", "cuti sakit", dan "cuti melahirkan" termasuk dalam pengertian "kompensasi di luar jam kerja". Kompensasi berdasarkan fasilitas termasuk perumahan, biaya relokasi, dan mobil.

2) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas peluang promosi, prestasi kerja, pujian, dan penghargaan.

3. Tujuan Kompensasi

Setiap tindakan yang dilakukan harus memiliki tujuan target yang ingin dicapai selain rencana kompensasi. Dalam kebanyakan kasus, kompensasi adalah strategi terbaik yang digunakan bisnis untuk memperbaiki masalah ketenagakerjaan mereka. Menurut (Bangun 2012: 258), alasan pemberian kompensasi adalah agar individu:

a) Mendapatkan Karyawan yang Cakap

Sebagai akibat dari berkurangnya jumlah posisi yang tersedia, sebagian besar bisnis mengalami kesulitan untuk memenuhi persyaratan kepegawaian mereka dengan sumber daya manusia yang tersedia. Akan terjadi persaingan yang ketat antar perusahaan untuk mendapatkan pekerja terampil. Fasilitas kompensasi yang menarik dalam bentuk opsi yang akan diberikan oleh perusahaan.

b) Mempertahankan Karyawan yang Ada

Setiap pekerja akan memiliki kebutuhan untuk memperoleh kesejahteraan, dan organisasi di mana pekerja itu bekerja dapat menyediakan kebutuhan ini. Bukan hal yang aneh jika sebuah perusahaan mengakuisisi pekerja dari bisnis lain untuk tujuan meningkatkan kematangan dan kualitas karyawan. Akibatnya, beberapa bisnis memperbarui sistem kompensasi mereka atau bekerja untuk menyempurnakannya sehingga lebih menarik bagi pekerjanya. Sumber daya manusia saat ini dapat dipertahankan dengan menggunakan struktur kompensasi yang memikat.

c) Meningkatkan Produktivitas

Karyawan akan lebih termotivasi dan puas jika ditawarkan paket kompensasi yang menarik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produksi..

d) Memperoleh Keunggulan Kompetitif

Perusahaan menempatkan penekanan yang signifikan pada departemen sumber daya manusianya. Sebagian dari pengeluaran yang dikeluarkan untuk kebutuhan perusahaan dibebankan pada biaya sumber daya manusia. Biaya tenaga kerja seringkali mencapai antara 30 dan 70 persen dari total biaya produksi dan pemasaran, meskipun kisaran ini sangat bervariasi dari satu sektor ke industri lainnya. Karena tingginya biaya, perusahaan telah memutuskan bahwa satu-satunya pilihan adalah beralih menggunakan komputer dan mesin lain atau pindah ke lokasi di mana biaya tenaga kerja lebih rendah.

e) Aturan Hukum

Perusahaan diharuskan untuk melakukan penyesuaian remunerasi sesuai dengan undang-undang nasional dan daerah. Karena berkaitan dengan kebutuhan hidup individu di negara atau wilayah tertentu, bisnis wajib mematuhi aturan yang terkait dengan kompensasi. Setiap usaha wajib membayar upah karyawan sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh badan pengatur di daerah tersebut (tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003).

f) Sasaran Strategi

Perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi agar mampu bersaing dengan sukses. Jelas bahwa untuk mendapatkan personel yang berkualitas juga harus mengeluarkan uang yang tidak sedikit. Memperbaiki sistem kompensasi adalah metode yang digunakan oleh hampir semua organisasi, dan pendekatannya hampir selalu sama.

4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2008:16) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Pekerja perusahaan berhak menerima upah dan gaji yang penerimaannya wajar dan tetap sesuai dengan kesepakatan perusahaan dengan pekerjanya.

2) Insentif

Imbalan yang diterima di luar gaji utama pekerja sebagai bentuk dorongan agar dapat bekerja dengan giat

3) Bonus

Pembayaran bonus adalah sebagai imbalan untuk mencapai tujuan tertentu.

4) Tunjangan

Penghargaan kepada anggota staf dengan kompensasi uang atau barang lain dari jenis yang telah ditentukan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting di tempat kerja karena merupakan faktor yang paling berhubungan langsung dengan pekerja. Sangat penting untuk mencatat suasana kerja di sebuah perusahaan. Menurut Nitisemito (2014:45), pengertian istilah “lingkungan kerja” meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya sendiri saat melakukan pekerjaan.

Menurut Leblebici (2012:2), berbagai aspek lingkungan tempat kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut antara lain kurangnya partisipasi pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja yang rendah, dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Bahkan jika mereka dikelilingi oleh rekan kerja yang ramah dan bersedia membantu bila diperlukan, serta terlibat dalam percakapan satu sama lain, karyawan tetap dituntut untuk berkolaborasi dalam proyek agar perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu produktivitas pekerja yang lebih tinggi.

Perusahaan perlu lebih fokus pada elemen lingkungan karena lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana kerja yang positif sangat diperlukan untuk mendukung pekerja selama mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bebas risiko, tenang, rapi, hening, cerah, dan tanpa risiko atau gangguan apa pun yang dapat menghalangi pekerja untuk melakukan yang terbaik (Lewa dan Subowo, 2005:131).

Hal ini senada dengan pernyataan Nitisemito (2014:39) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan komponen yang mendorong pelaksanaan pekerja dalam menjalankan operasinya. Dikarenakan karyawan dapat melihat suasana kerja yang menyenangkan, yang menginspirasi mereka untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan, yang akan menurunkan semangat kerja dan kinerja, dan bahkan dalam skenario terburuk, yang akan menyebabkan karyawan berhenti dari pekerjaannya. dari posisinya di tempat kerja.

2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah aspek fisik dan non fisik tempat kerja (Sedarmayanti, 2009:57)

a) Lingkungan Kerja Fisik

Istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada setiap dan semua keadaan fisik yang terletak di dalam dan di sekitar tempat kerja karyawan dan yang berpotensi mempengaruhi karyawan dengan cara tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Keadaan yang terjadi sebagai akibat kontak kerja, termasuk hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja lain atau hubungan dengan bawahan, termasuk dalam pengertian keadaan lingkungan kerja non fisik yang berkembang sebagai akibat interaksi kerja. Kerja merupakan suatu jenis kegiatan yang ingin memperoleh kesenangan dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pekerja tersebut. Orang bekerja bukan hanya untuk tujuan menghasilkan uang, tetapi juga karena itu adalah semacam aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suasana Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyenangkan, aman, dan bebas dari bahaya bagi setiap orang di dalamnya.

b) Hubungan Karyawan dengan Atasan

Keharmonisan hubungan antara pekerja dan atasan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk merasa nyaman di lingkungannya, yang pada akhirnya membuat karyawan tersebut lebih betah selama bekerja di perusahaan.

c) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan bebas dari intrik timbal balik antar rekan kerja merupakan salah satu hubungan yang dapat mendorong karyawan untuk tetap berada dalam satu perusahaan, memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi satu sama lain, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hubungan ini juga dapat membantu karyawan untuk tetap berada dalam satu perusahaan. Ini adalah salah satu aspek motivasi yang dapat mendorong pekerja untuk tetap menjalankan bisnis yang sama dari waktu ke waktu.

d) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan mendukung kelancaran kerja lengkap dan sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan mempekerjakan setiap pekerja individu dengan harapan bahwa mereka akan berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dirinya sendiri. Melalui proses seleksi, tenaga kerja yang akan dipekerjakan dipilih dengan harapan bahwa mereka akan bekerja dengan baik dan meningkatkan pendapatan bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:55), kinerja adalah hasil akhir dari setiap orang dalam perusahaan yang bekerja keras untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan kinerja diartikan sebagai konsekuensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 67). Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan untuk memutuskan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan secara keseluruhan, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan mereka (Mathis dan Jackson, 2006:78). Kinerja mungkin positif atau negatif. Sudut pandang ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh apa yang orang lakukan atau tidak lakukan, yang berdampak pada seberapa besar kontribusi mereka terhadap bisnis.

Menurut Basri dalam Kaswan (2012: 187), hasil atau derajat pencapaian individu selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan berbagai macam kemungkinan alternatif, seperti standar kerja, tujuan, atau saran, disebut sebagai kinerja. Kinerja juga dapat merujuk pada kinerja yang telah didefinisikan dan disepakati secara umum. Menurut Simanjuntak (2001:221), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam melaksanakan tanggung jawab tertentu.

Kompetensi manusia, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen adalah tiga kategori di mana berbagai elemen yang memengaruhi kinerja manusia dapat diklasifikasikan saat dianalisis. Kompetensi individu merupakan komponen yang paling penting. Definisi para ahli tentang kinerja dapat disarikan secara fundamental mengacu pada segala sesuatu yang telah dilakukan pekerja

dalam kegiatan produksi untuk bisnis yang menghasilkan keluaran berkualitas tinggi atau berkualitas rendah. Kinerja juga dapat berupa pelayanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:68), mereka yang berprestasi memiliki ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Mengambil sejumlah besar tanggung jawab atas tindakan Anda sendiri..
- b) Memiliki keberanian untuk menghadapi tantangan yang Anda hadapi dan menyelesaikannya.
- c) Menetapkan tujuan yang benar-benar dapat dicapai.
- d) Merumuskan strategi terperinci untuk tugas Anda dan lakukan semua yang Anda bisa untuk menyelesaikannya.
- e) Memasukkan penggunaan umpan balik nyata ke dalam semua tugas kerja yang berbeda yang dilakukan.
- f) Mencari peluang untuk melaksanakan rencana yang telah direncanakan..

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2008:122), berikut adalah beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang:

- a) Faktor Individu
Termasuk kompetensi seseorang, bakat, riwayat keluarga, pengalaman profesional, tingkat pencapaian, dan demografi.
- b) Faktor Psikologis
Terdiri dari persepsi seseorang, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.
- c) Faktor Organisasi
termasuk elemen-elemen seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan kompensasi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011:246), berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja individu pekerja:

- Kuantitas yang dapat dinyatakan sebagai output atau sebagai persentase dari perbedaan antara produksi aktual dan output yang diinginkan.
- Kualitas yang dikomunikasikan melalui kontrol kualitas yang melebihi batas, serta jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat ditoleransi..
- Ketepatan waktu yang diukur dalam hal pemenuhan tanggal pengiriman dan jumlah unit yang dapat diselesaikan sesuai jadwal.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan explanatory research. Oleh karena itu, pembuatan hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini melibatkan penjelasan temuan penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Tabulasi penelitian sebelumnya berikut yang berkaitan dengan variabel seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
1	DewiSuryani (2019)	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Motivasi Kerja (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) Analisis jalur (path analysis)	Menurut temuan penelitian, kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar terhadap tingkat motivasi kerja yang dialami karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan efektivitas. Tidak ada hubungan substansial antara kompensasi dan tingkat kepuasan kerja. Tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sama sekali tidak dimediasi oleh tingkat motivasi kerja yang dialami karyawan. Tidak perlu ada hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi karena ada pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2	Tolu (2021)	Gaya Kepemimpinan	Ada korelasi yang cukup besar antara

		(X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) Structural Equation Modeling (SEM)	gaya kepemimpinan, suasana tempat kerja, dan motivasi dan kinerja karyawan.
3	Fachreza, SaidMusnadi, M.Shabri Abd Majid (2018)	Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Budaya organisasi (X3) Kinerja karyawan (Y) Analisis path (path analisis)	Kinerja dapat secara signifikan dipengaruhi secara menguntungkan dan ditingkatkan secara signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan, baik sendiri maupun dalam kombinasi.
4	Hadinata (2014)	Disiplin kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y) Regresi Linear Berganda	Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadinata (2014), remunerasi memiliki pengaruh yang cukup menguntungkan terhadap kinerja pekerja yang bekerja di Genteng Massokka.
5	Alfaranti (2019)	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan kerja (Y)	Menurut temuan penelitian, kualitas tempat kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap kinerja
6	Rukmini (2016)	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja (Y) Regresi Linear Berganda	Menurut data yang diperoleh dari CV Roda Jati Karanganyar, ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel independen termasuk aspek kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Setiap orang yang bekerja pada suatu korporasi berhak atas upah sebagai imbalan atas tanggung jawab yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain. Kompensasi ini dapat berbentuk uang atau dapat berbentuk selain uang. Membayar orang untuk tenaga mereka

adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk memberi insentif kepada orang untuk bekerja. Sudah pasti bahwa tidak akan ada banding bagi karyawan mana pun jika tidak ada kompensasi di tempat kerja mereka. Akibatnya, tidak ada ruang untuk perdebatan tentang fakta bahwa kompensasi berdampak pada kinerja karyawan. Sudut pandang ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2014: 92) yang berpendapat bahwa remunerasi merupakan aspek yang sangat penting karena memiliki kemampuan untuk merekrut, mempertahankan, dan mempertahankan tenaga kerja serta memotivasi tenaga kerja untuk menjadi lebih produktif. Sudut pandang ini didukung oleh bukti yang ditunjukkan di sini. Dimungkinkan untuk menginspirasi keterlibatan karyawan dengan remunerasi yang adil, memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang bertanggung jawab dan dengan sikap positif terhadap pekerjaan mereka di perusahaan.

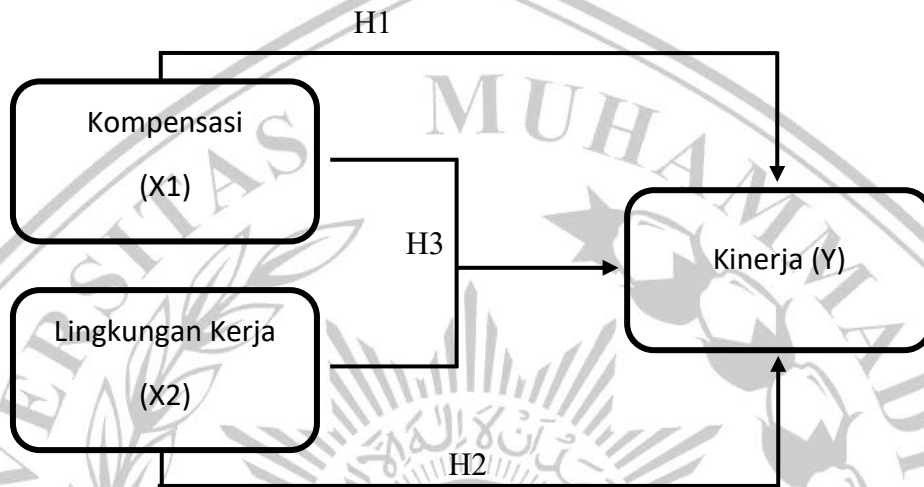
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk memaksimalkan kinerja tenaga kerja, penting untuk tidak mengabaikan pentingnya kondisi kerja dengan cara apa pun. Karena pekerja tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat mereka dibenamkan selama bekerja, maka dimungkinkan keadaan dan kondisi lingkungan kerjanya mempengaruhi tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Istilah "lingkungan kerja" dapat dibagi menjadi dua klasifikasi yang berbeda: "lingkungan kerja fisik", yang mengacu pada hal-hal yang dapat dilihat, seperti tempat kerja, fasilitas kerja, alat bantu kerja, kebersihan, dan pencahayaan; dan "lingkungan kerja non-fisik", yang lebih berfokus pada hubungan antar karyawan perusahaan. Ruang kerja, fasilitas kerja, alat bantu kerja, kebersihan, dan pencahayaan semuanya berkontribusi terhadap lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti adanya hubungan yang kondusif antar pekerja dan adanya hubungan yang kondusif antara karyawan dengan atasannya, tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Gitosudarmo dan Sudita (2000: 122) mendefinisikan istilah "lingkungan kerja" sebagai sejauh mana infrastruktur dan fasilitas di sekitar karyawan berada. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Gitosudarmo dan Sudita. Ruang kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja, kebersihan, penerangan, dan ketenangan, di samping hubungan kerja antar individu di wilayah tersebut, membentuk apa yang disebut dengan lingkungan kerja. Penelitian Handoko (2000:37) yang menyatakan bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja mendukung hal tersebut.

Kerangka Pemikiran

Penelitian yang telah dilakukan di berbagai pusat penelitian yang berbeda akan menjadi dasar kerangka teori yang akan dibuat dalam penelitian ini. Temuan penelitian literatur yang ditunjukkan sebelumnya menunjukkan bahwa kerangka pemikiran teoretis yang akan dibangun sebagai bagian dari penyelidikan ini akan serupa dengan yang digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Menurut Umar (2008:16), kompensasi (X1) yang menyatakan bahwa remunerasi berdampak pada peningkatan kinerja pekerja. Karyawan memiliki hak untuk membayar layanan bernilai tambah yang mereka berikan kepada bisnis pemberi kerja. Akibatnya, tampaknya kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja. Akibatnya, bisnis memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pengaturan kompensasi yang mereka miliki sudah tepat, adil, dan memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan karena merupakan unsur yang paling berhubungan langsung dengan karyawan, menurut Nitisemito (2014:45). Karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, bisnis perlu lebih memperhatikan masalah lingkungan. Karyawan dituntut untuk memiliki kondisi lingkungan kerja yang positif untuk membantu mereka selama mereka bekerja. Hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja yang tidak menarik minat karyawan lain merupakan salah satu faktor yang dapat menginspirasi orang untuk tetap berada dalam satu organisasi, memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi, dan pada

akhirnya meningkatkan kinerja. Ini adalah salah satu hal yang mungkin mendorong pekerja untuk bertahan di satu perusahaan.

Kinerja (Y) dijelaskan oleh Mangkunegara (2009:67) dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya sebagai akibat dari kenyataan bahwa ia telah diberi tanggung jawab untuk itu. Sudut pandang ini berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan agar berdampak pada seberapa banyak yang mereka berikan kepada bisnis, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Mathis dan Jackson, 2006:78). Sudut pandang ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan, yang berdampak pada berapa banyak yang mereka berikan kepada bisnis.

Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini, yang didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ada korelasi antara peningkatan kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih merasa bahwa kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan jika mampu memberikan remunerasi berupa kompensasi, bonus, upah, dan asuransi bagi mereka. Akibatnya, kinerja karyawan akan lebih tinggi jika perusahaan memberikan tunjangan tersebut. Menurut Hadinata (2014), kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi.

H2 : Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memperhitungkan suasana tempat kerja. pekerja akan lebih produktif jika diberikan suasana yang kondusif untuk bekerja, yang akan membuat mereka lebih nyaman saat bekerja, tingkatkan kinerja karyawan dengan membuat tugas yang diberikan lebih menarik bagi karyawan. Menurut hasil penelitian Alfaranti (2011), terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dengan aspek lingkungan kerja.

H3 : Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan lingkungan kerja hanyalah dua contoh variabel yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari kemampuan perusahaan untuk menawarkan remunerasi yang memadai serta suasana kerja yang mendukung produktivitas. Akibatnya, perusahaan akan lebih berhasil dalam mencapai tujuannya. Penelitian Rukmini (2016) sebelumnya menunjukkan bahwa remunerasi karyawan dan lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

