

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Kasenda, 2013: 854) Kompensasi merupakan bentuk pembayaran kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan kepada tenaga kerja baik itu secara individu maupun kelompok. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja maka hal ini tentunya harus ada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan dimana kompensasi yang diberikan akan diterima oleh karyawan sesuai dengan perjanjian dan kontrak kode etik yang sudah ditandatangani pada awal perjanjian.

Menurut (Sutrisno, 2014: 182) Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan yang ditangani dan dibebankan kepada seorang pekerja, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Bahkan kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan yang harus dibayar baik itu berbentuk upah perjam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola personalia.

Kompensasi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam suatu kolektif kompensasi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi yang dimana kompensasi akan mampu mendorong semangat karyawan yang bekerja dipusahaan. Sedangkan menurut (Dessler, 2011: 169) Mengatakan bahwa kompensasi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja yang baik didalam tugas yang dibebankan dan di pertanggungjawabkan karyawan.

Berdasarkan hasil para peneliti di atas maka dapat disimpulkan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Guthrie Jaya Indah Island Resort. Dikarenakan kompensasi adalah hal penting yang diharapkan karyawan dalam menjalani hidup sehari hari . Kompensasi juga dapat membuat karyawan tambah semangat dalam bekerja sehingga dari hasil kinerja karyawan yang maksimal akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih karena hasil kinerja karyawan yang maksimal.

2.1.1.2 Standar Kompensasi

Menurut (Darsono, 2011: 127) untuk mengetahui kompensasi pekerja harus diadakan ukuran penilaian, yang lazim disebut standar kompensasi, standar itu meliputi

a. Karakteristik individu

Karakter atau watak, atau kepribadian merupakan faktor internalkompensasi. Karakter berfikir rasional, bertinadak secara cermat, akurat, jujur, dan bersedia bekerja sama merupakan dasar untuk menilai kompensasi seseorang.

b. Tugas kerja

Tugas kerja yang sulit dan menantang dan bisa diselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat merupakan ukuran penilaian kompensasi seseorang

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017: 84) ada enam factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan

memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

2.1.1.4 Manfaat Kompensasi

Menurut (Putranto, 2012: 4) manfaat kompensasi sebagai berikut:

1. Manfaat kompensasi bagi karyawan

a. Biaya hidup

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal

b. Kepuasan (*Satisfaction*)

Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

2. Manfaat kompensasi bagi perusahaan

a. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

b. Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya

c. Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah baik karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

2.1.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Pratamiaji, 2019: 432) terdapat empat indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan atau perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

3. Penghargaan

Penghargaan merupakan kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan baik itu berbentuk barang maupun berbentuk tenaga, berbentuk barang seperti barang-barang inventaris sebagaimana pendukung pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar tanpa ada kendala dalam melaksanakan kerja. Berbentuk tenaga seperti pengaruhnya suatu pemimpin yang dimana mereka bisa mengawasi dan memberikan semangat kepada

karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan tingkat percaya diri pekerja dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2011: 13) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan, tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Iklim dapat membuat karyawan berkendala saat melakukan pekerjaan yang dimana seharusnya pekerjaan selesai satu hari menjadi selesai dua sampai tiga hari karena iklim yang tidak mendukung. Iklim yang mudah berubah-ubah dapat membuat karyawan menjadi sakit sehingga berdampak kepada pekerjaan yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan.

Menurut (Nitisemito dan Arida, 2012: 3) menyatakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga sesuatu yang dapat mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan yang maksimal seperti suatu perusahaan yang memberikan fasilitas karyawan dengan cukup yang akan berdampak terhadap hasil dari output dan hasil jaya yang akan menimbulkan keuntungan kepada perusahaan. Sebaliknya apa bila perusahaan tidak memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan kinerjanya maka karyawan tidak akan memberikan output yang baik dan jasa yang baik pula karena beban karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja kurang baik yang diberikan perusahaan.

Menurut (Komarudin, 2011: 88) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang terpapar dari atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memaksimalkan kerjanya . Dikarenakan Karyawan tidak akan bisa melakukan kinerjanya dengan maksimal apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik terutama lingkungan kerja yaitu ifentaris . Ifentaris pekerja adalah kunci dari hasil pekerjaan karyawan dimana apabila lingkungan kerja maksimal maka tidak ada lagi alasan karyawan untuk tidak memaksimalkan pekerjaanya.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013: 20) Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.2.3 Macam Macam Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi 2 macam yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sulistiawan, 2017: 63) Terdapat empat indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup namun tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2. Sirkulasi udara dalam ruangan

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan pada ruangan yang penuh dengan pekerja.

3. Suara Bising

Suara bising sangat mengganggu konsentrasi, siapapun tidak akan senang mendengarkan suara bising apalagi dalam keadaan sibuk bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Keamanan sangat penting untuk para karyawan agar karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja itu diperoleh setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, sampai pada tahunan. Kinerja juga merupakan tugas pokok dan fungsi yang berlandaskan pada norma, standar operasional prosedur atau SOP

yang berada di masing-masing perusahaan seorang bekerja, kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan didalam organisasi dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi.

Menurut (Daryanto dan Bintoro, 2017: 105) mengartikan kinerja sebagai suatu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Tanggung jawab juga bisa diartikan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Selain tanggung jawab juga ada ketaatan Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Emron, 2017: 188) kinerja adalah hasil kerja karena adanya suatu proses yang mengacu serta diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja, hasil kegiatan atau hasil tugas yang sudah diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang secara kuantitas dan kualitas, dalam periode waktu tertentu yang berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kepemimpinan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal kusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2011: 552) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya

7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kemabali, seperti diadakanya mutasi atau transfer, rotasi intansi, kebaikan jabatan, pelatihan
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai atau karyawan
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dari beberapa point di atas diharapkan bahwa kualitas kinerja karyawan terbentuk dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3.3 Peningkatan Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2012: 22-23) Terdapat enam langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Mengetahui adanya kekurangan
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan

3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut
5. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
6. Mulai dari awal, apabila perlu

2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilai kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan. Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu. Karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usah-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut (Rivai, 2011: 563) tehnik-tehnik penilaian kinerja meliputi:

1. Skala Pringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan
5. Metode peristiwa kritis (*critical Incident Method*)
6. Skala peningkatan yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored rating Scale*)
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

8. Tes dan Observasi prestasi kerja (*Performance Test Observation*)
9. Evaluasi (*Comparative Evalupproach*) Sedangkan metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada personalia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

2.1.3.5 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Husaini, 2014: 187) Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Yang artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Maksudnya jika mutu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara serius dan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya berjalan baik, begitu juga sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga akan meningkat, dan demikian sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pimpinan yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing, akan menurunkan kinerja karyawannya. Artinya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam memerintah atau menghadapi bawahannya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis dengan alasan tertentu pula. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima. Secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma, ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau organisasi.

9. Kepuasan kinerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira maka akan memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempatbekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

karyawan yang setia atau loyal akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut, membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.3.6 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Pratamiaji, 2019: 433) terdapat tiga indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pelayanan yang tepat waktu

Pelayananyang tepat waktu sangat penting sekali bagi perusahaan atau penjual untuk mendatangkan banyak pelanggan atau konsumen. Dengan pelayanan

yang baik maka pelanggan akan betah, merasa di perhatikan sehingga membeli produk atau jasa yang di tawarkan dan di jual perusahaan.

2. Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan

Keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkandengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut (Heryati, 2016: 56) dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Sama halnya yang dikemukakan (Wibawa dan Stephani, 2014: 3080) pengembangan atau peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan

membayarkan kompensasi menurut pasar, aman mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Agustini, 2011: 13) Iklim atau Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan, tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Menurut (Nitisemito dan Arida, 2012:3) menyatakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Wibowo, 2011: 80) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut (Wibawa & Stephani, 2014: 3082) meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

2.2.3 Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dengan kompensasi yang cukup dan sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman dan cukup di dalam perusahaan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih baik lagi oleh karena adanya rasa aman dan nyaman dalam melakukan proses kerja yang mengakibatkan maksimalnya kinerja karyawan dan tercapai tujuan perusahaan mencapai keuntungan yang lebih maksimal

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja

mempengaruhi kinerja Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penulis/ISSN	Judul	Hasil
1	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016) ISSN: 2302-8912 (Sinta)	Pengaruh kompensasi dan motifasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<p>1. Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali</p> <p>3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik.</p>
2	Muhammad Anang Firmansyah (13-11-2018) ISSN: 2395-7220 (sinta)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia</i>	<p>1. <i>The results showed a significant influence between work environment variable</i></p> <p>2. <i>The results showed a significant influence between variable of job satisfaction</i></p> <p>3. <i>The result of the research shows that there is indirect influence between workenvironment variable</i></p>

3	Dwianto dkk 2019 E-ISSN : 2599-3410 P- ISSN : 4321- 1234 (sinta)	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia – Karawang</i>	1. <i>Suggestions for Research Next Compensation Optimization is an interesting topic of study because Compensation has a significant influence on Performance.</i>
4	Ni Wayan Anggreni, dkk 30/09/2018 ,EISSN 2579- 8162 ISSN 2355- 4150 (sinta)	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel</i>	1. <i>This study reveals the condition of leadership and employment in within a company.</i> 2. <i>This, we conclude that leadership has a positive and insignificant influence on employee performance of Prama Sanur Beach Hotel.</i>

Berdasarkan Penelitian R. Muhammad, Adolfina, G.Lumintang (2016) ISSN 2303-1174 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Palwasha Bibi, Faizuniah Pangil , Johanim Johari 2017 (ISSN 1307-1637)
The Impact of Compensation and Promotional Opportunities on Employee Retention in Academic Institutions: The Moderating Role of Work Environment
Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan karyawan.

M. Akbar (2017) ISSN 2056-5852 *The influence of leadership and work environment on employee performance: a case study of a private university in Jakarta.*

1. *Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance,*
2. *Having seen the existence of positive and significant influence of leadership and work environment together to the performance of employees in the university, it must be a priority for the management to make improvements ranging from Human Resources (HR), facilities and infrastructure and work environment, including the quality of the learning process.*
3. *The results of this study indicate a positive and significant influence of each leadership factor and work environment on the performance of employees.*

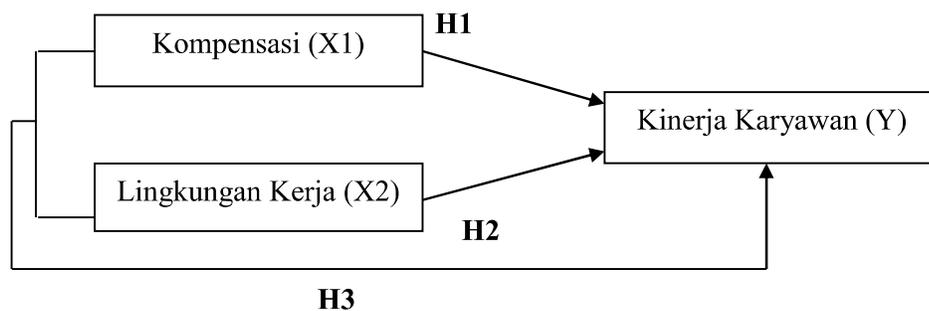
Hendry Wijaya Emi Susanty Februari 2017 ISSN: 2540-816 (sinta) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin) Berdasarkan dari permasalahan yang dibahas pada rumusan masalah diatas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis korelasi dapat diketahui bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pertenakan Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai.

2.4. Kerangka Pemikiran

Pada sebuah perusahaan, selalu dibutuhkan pencapaian atau kinerja yang maksimal dari pekerjanya atau karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja karyawan tersebut. Adanya hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain kompensasi yang diterima karyawan cukup dan sesuai dan Lingkungan kerja yang cukup serta memadai untuk menunjang kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2020

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah :

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indah puri golf Resort.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indah golf Puri Resort.
- H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indah Puri golf Resort.