

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati, 2015:40). Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sugiyarti, 2012: 75).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu

saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

2.1.1.2 Bentuk lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013:18) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, suhu udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
 - a. Hubungan kerja dengan atasan
 Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hierarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar.

b. Hubungan kerja antar pegawai

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Sebab, dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Suhu udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya

tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Yani dalam Widodo 2015: 153). Menurut Panggabean dalam Widodo (2015, 154) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2015, 155) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai alasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok , yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Panggabean dalam Edy Sutrisno, 2010: 187).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Widodo (2015: 156) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin lah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.3 Indikator Pemberian kompensasi

Menurut Widodo (2015:193-194) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi:

1. Tunjangan adalah mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan perusahaan, menambah daya tarik rekrutment, meningkatkan moral atau motivasi, dan menambah rasa aman bagi karyawan
2. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong minat untuk bekerja agar dalam diri timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas.
3. Penghargaan yaitu merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Daft (2010:363), motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan memengaruhi produktivitas, dan sebagai tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi menurut Malayu S. Hasibuan (2016:219), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Motivasi dapat dipahami dari kebutuhan-kebutuhan seseorang. Motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak

terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, merasa aman, dan berkuasa yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia (Hariandja, dalam Saptianingsih, Bayu, 2011:323).

Menurut Hasibuan dalam nugraha (2011:66) ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu, “Motivasi positif dan motivasi negatif”. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

Federick Herzberg (dalam Daft, 2010:371) mengembangkan teori motivasi yang disebut teori dua faktor, teori tersebut terdiri dari dua dimensi yaitu faktor *higiene* dan motivator. Faktor *higiene* adalah faktor – faktor yang melibatkan kehadiran atau ketidakhadiran faktor-faktor yang membuat pekerjaan menjadi tidak memuaskan termasuk kondisi kerja, bayaran, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan antar personal. Motivator adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, tanggung jawab, dan peluang pertumbuhan. Herzberg yakin bahwa ketika motivator-motivator tidak ada para pekerja netral dalam bekerja.

Faktor *hygiene* akan membuat anggota merasa puas, tetapi tidak akan memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat pencapaian yang tinggi. Disisi lain, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, dan peluang pertumbuhan merupakan motivator-motivator yang kuat dan akan menghasilkan kepuasan serta kinerja yang maksimal.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara, (2010:118) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban atau pun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
3. Penghargaan adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia dan biasanya akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan yang baik
4. Kesempatan untuk maju dalam hal ini yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

5. Kondisi kerja fisik yaitu suatu kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* seperti yang terdapat dalam (Ma'arif & Kartika, 2012), kinerja secara *etiomologis* berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries*, yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*);
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*); dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*).

2.1.4.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Tiga tujuan manajemen kinerja menurut (Raymond A.Noë, 2012:184) sebagai berikut :

1. Tujuan administratif

Berkaitan dengan penggunaan informasi dari hasil *performance appraisal management* dalam banyak keputusan administrasi, seperti gaji atau promosi.

2. Tujuan pengembangan

Tujuan ini menekankan pada pengembangan karyawan agar efektif pada saat bekerja, di mana pada saat karyawan tidak menunjukkan sesuatu yang seharusnya mereka lakukan pada manajemen kinerja dalam mencari data untuk meningkatkan kemampuan mereka.

3. Tujuan strategis

Sistem manajemen kinerja harus menghubungkan aktivitas karyawannya dengan tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga bila strategi perusahaan diterapkan, sistem *feedback* yang akan memaksimalkan kelemahan karyawan dalam mencapai hasil. Untuk mencapai strategis, sistem harus fleksibel karena pada saat tujuan dan strategi perusahaan berubah, hasil kebiasaan maupun karakteristik karyawan membutuhkan perubahan juga.

2.1.4.3 Manfaat Manajemen Kinerja

1. Manfaat bagi organisasi

Menurut Wibowo (2012:12), keunggulan manajemen kinerja bagi organisasi atau perusahaan, yaitu :

- a. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
- b. Memperbaiki kinerja
- c. Meningkatkan komitmen
- d. Mendukung nilai-nilai inti
- e. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
- f. Mengusahakan basis perencanaan karier

g. Mendukung inisiatif kualitas total dalam hal kepramusajian kepada pelanggan

h. Mendukung program perubahan budaya

2. Manfaat bagi pimpinan organisasi

Menurut Bacal (2012:13), manfaat manajemen kinerja bagi pimpinan organisasi, yaitu :

a. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri dan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

b. Mengurangi frekuensi situasi di mana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.

c. Mengurangi kesalahpahaman yang menghabiskan waktu di antara para *staff* tentang siapa dan bertanggung jawab atas apa.

d. Mengurangi berbagai kesalahan (dan terulang hal itu) dengan membantu *staff* mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau pun efisiensi.

3. Manfaat Bagi karyawan

Adapun manfaat manajemen kinerja bagi karyawan berdasarkan analisa Bacal (2012:13) adalah sebagai berikut :

a. Dapat memecahkan keluhan-keluhan karyawan.

b. Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja

- c. Dapat membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa itu harus dilakukan.
- d. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.

2.1.4.4 Tipe Penilaian Kinerja

Soeprihanto (2012:21), mengklasifikasikan penilaian kinerja dalam dua tipe umum, yaitu :

1. Tipe objektif (*Job Oriented*)

Penilaian kinerja tipe objektif umumnya digunakan dengan mengukur variabel-variabel yang secara operasional dapat menghasilkan data kuantitatif seperti data produksi bulanan, data penjualan, data ketidakhadiran karyawan dalam periode tertentu, jam lembur, jumlah kecelakaan kerja, dan lain sebagainya.

2. Tipe subjektif (*trait oriented*)

Penilaian kinerja tipe subjektif lebih difokuskan pada pertimbangan kemanusiaan yang memiliki berbagai kecenderungan, misalnya adanya kelonggaran, kecenderungan terpusat, dan lain-lain.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Menurut (Ananto, 2014:17) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai

sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

3. Keterampilan

Keterampilan atau keahlian (*skill*) merupakan kecakapan yang menghadapi tugas–tugas yang bersifat teknis atau non-teknis.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

5. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber dari peneliti terdahulu yang bisa dijadikan sebagai acuan sumber penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu akan dipaparkan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, (2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT asuransi jiwa di Kota Batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil Penelitian menunjukkan Pengaruh variabel intervening Organizational Citizenship Behavior (OCB) Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apa bila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (N. Diah Utami&A.A.N. B. Dwirandra, (2018) dengan judul Lingkungan dan Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh padakerja auditor, variable lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja auditor, variabel disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Juliao Freitas Gusmao & Gede Riana, 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulaefi, 2018) dengan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik kinerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, tetapi terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di Kabupaten Brebes. Secara simultan terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Pendidik di Kabupaten Brebes.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siti Imroatun & Sukirman, 2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lisa Amalia Puspitasari & Wahyu Hidayat, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan

Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Body Repair PT Nasmoco Kaligawe Semarang). Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara individual dan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mauli Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nur Syahida & Nanik Suryani, (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. Hasil penelitian menunjukkan Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 68,3%. Sedangkan pengaruh parsial untuk disiplin kerja yaitu sebesar 19,18%, lingkungan kerja fisik sebesar 11,42%, dan motivasi kerja sebesar 32,49%.

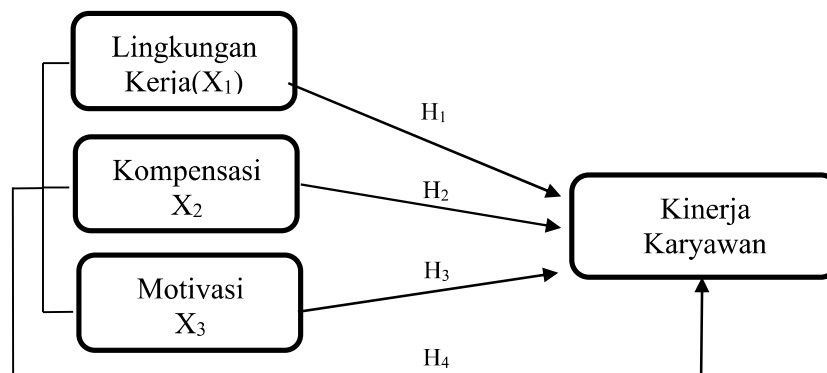
Penelitian yang dilakukan oleh (Medi Prakoso, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan besarnya taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari nilai hasil regresi β sebesar

0,220 dengan signifikansi 0,001 sebesar 0,033. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai β sebesar 0,241.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, B. D & Corry Yohana, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan Besarnya taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu adanya keterkaitan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian melalui gambar berikut:



Gambbar 2.1 Kerangka pemikiran.

2.4 Hipotesis

Menurut Sanusi (2011: 44) dalam (Nariana, Siti Khairani, 2011) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
4. H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.