

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah wadah atau ruang dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting dalam perusahaan yang dapat menunjang kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, baik lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban tempat kerja, ventilasi, penerangan, ketenangan, aroma disekitar) maupun lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, hubungan bawahan dengan atasan, hubungan antar sesama karyawan).

Menurut Soetjipto dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja adalah seluruh perihal ataupun faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan langsung ataupun tidak yang bisa berdampak baik maupun tidak baik.

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu jumlah total alat atau bahan yang ditemui sebagai individu ataupun kelompok di area area sekitar kerja, cara bekerja dan opsi kerja.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja ialah mengacu pada apa yang ada di area pekerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, keindahan area kerja, dan kecukupan peralatan kerja.

Dari tiga penjelasan tersebut dapat kita pahami maka lingkungan kerja adalah keadaan sekitar area kerja dan seluruh fasilitas yang disekeliling atau sekitar area kerja yang mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung saat menjalankan tugas nya baik fisik maupun non fisik.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti dalam penelitian (Irene Melati Carlita, 2021) ada dua macam lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang dapat disentuh atau bewujud yang berada di area kerja bisa berpengaruh terhadap karyawan baik dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Seperti pencahayaan, suhu ruangan, kelembaban ditempat kerja, fentilasi, ketenangan tempat kerja dan aroma disekitar tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Situasi tempat kerja yang mana hanya bisa dirasa secara emosional seperti berupa atensi dan dukungan atasan, kerja sama antar karyawan, kelancaran komunikasi

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut pendapat (Purnami & Utama, 2019)

indikator lingkungan kerja ialah :

1. *The Facilities To Do Work*

Fasilitas jadi pendukung atau penunjang untuk melakukan tugas tugas pekerjaan. Seperti ketersediaan meja dan kursi yang sesuai dan layak untuk digunakan.

2. *Comfortable Workplace*

Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi para pekerjaannya mulai dari kebersihan, kerapian, dukungan sesama rekan kerja dan sangat menyenangkan bila berada disekitarnya.

3. *Safety*

Kondisi dimana seseorang karyawan atau orang lain yang berada dalam lingkungan kerja tertentu, memiliki perasaan aman dan tenteram serta merasa terlindungi saat melakukan aktifitas kerjanya,

4. *Absence of Noise*

Lingkungan kerja yang terhindar dari kebisingan tertentu yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan

Manfaat dari lingkungan kerja adalah menimbulkan semangat bekerja agar produktifitas serta kinerja meningkat. Dimana setiap

pekerjaan yang telah dikerjakan harus sesuai dengan standard dan prosedur yang benar dengan skala waktu yang sudah ditentukan.

2.1.2 Stress Keja

2.1.2.1 Definisi Stress Kerja

Stress kerja adalah stress kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa adanya ketidak tenangan yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir dan merasa dirinya tidak mampu beradaptasi dalam lingkungan yang ada disekitarnya. Dampak dari stres kerja menimbulkan ketidak harmonisan antar perseorangan maupun kelompok. Bisa disimpulkan stres kerja adalah situasi dalam tekanan yang sedang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi emosional, cara berpikir, mengganggu fisik yang mana itu jadi membuat turunnya performa, efisiensi dan produktivitas bekerja.

Menurut Zainal dalam (Hotiana & Febriansyah, 2018) stres kerja adalah situasi tidak setaraan yang datang akibat tuntutan lingkungan serta cara individu menanggapi dengan cara yang berbeda-beda dapat terjadi ke seluruh situasi kerja.

Menurut Rivai dalam (Setyawati et al., 2018) stres kerja reaksi fisik atau psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam hal konteks pekerjaan dan jabatan.

Menurut Robbins dalam (Putri Sari Dewi Anjani Sutarjo, 2020) stres kerja merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang menjadi grogi dan merasa akan kekhawatiran yang tinggi.

Dari beberapa pernyataan para pakar bisa diartikan kalau stress kerja hasil dari adanya ketidaksetaraan sekitar yang menekan situasi antar individu yang bisa mengakibatkan halangan dalam menjalankan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Stress Kerja

Meskipun Meskipun tidak berhubungan secara langsung terdapat 3 faktor utama yang menjadikan sumber dari munculnya stress kerja yaitu faktor organisasi, lingkungan kerja dan faktor personal, Antonius Rino Vanchapo dalam (Hestya & Mulyana, 2021).

1. Faktor Organisasional.

Tekanan yang terjadi untuk menghindar dari kesalahan atau menuntaskan tugas di waktu yang sangat minim, tanggungan kerja yang menumpuk, atasan yang menuntut serta tidak ada kepekaan, bahkan rekan kerja yang kurang mendukung dalam hal pekerjaan adalah faktor yang sering terjadi didalam sebuah organisasi. Dari fenomena yang tersebutkan, peneliti mengkategorikan fenomena yang terdapat didalamnya. Ialah :

1. Minimnya kemandirian maupun kreativitas.

2. Minimnya pemelajaran.
3. Target, ketepatan waktu dan kuota diluar kemampuan.
4. Faktor organisasional

2. Faktor Lingkungan.

Tidak jauh berbeda dengan hal-hal yang mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi stres kerja, ialah :

1. Lingkungan kerja yang tidak layak.
2. Diskriminasi ras.
3. Kontak fisik dilingkungan kerja
4. Kendala yang terjadi saat pergi maupun pulang kerja.

3. Faktor Personal.

Faktor yang berhubungan dengan kepribadian karyawan sehari-harinya baik keluarga maupun ekonomi. Faktor tersebut berupa:

1. Bertentangnya antara karier dan tanggung jawab keluarga.
2. Ketidakstabilan ekonomi.
3. Minimnya apresiasi dan pengakuan kerja.
4. Kejenuhan dan ketidakpuasan dalam bekerja serta perasaan bosan.
5. Konflik pribadi antar rekan kerja.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres menurut (Pandi afandi, 2018) antara lain sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas.

ialah hal berkaitan dengan tugas karyawan seperti situasi kerja, cara kerja, posisi atau letak fisik.

2. Tuntutan peran.

Berkaitan dengan tekanan yang memberikan kegunaan dan tujuan tertentu untuk seseorang dalam peran tersebut yang diterapkan didalam organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi.

ialah tekanan yang dibuat oleh *staff* lain.

4. Kepemimpinan organisasi.

Menciptakan model manajemen sendiri didalam organisasi. Sebagian karyawan memberikan suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.2.4 Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak dari stres kerja bisa berupa positif maupun negatif. Sementara efek positif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk merasakan yang terbaik di tempat kerja, sementara itu efek negatifnya pada karyawan jika mereka tidak mampu mengatasi stres kerja. Dampak yang tidak dapat diatasi biasanya cenderung mengakibatkan perubahan

perilaku pada karyawan. Berikut adalah dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stress kerja:

1. Subjektif, berbentuk kecemasan maupun kekhawatiran, gempuran, acuh tak acuh, rasa jenuh, tekanan mental, kecapekan, frustrasi, kehilangan kontrol emosi, pujian diri yang sedikit, gugup, kesepian.
2. Tingkah laku, tindakan karyawan yang cenderung berubah ubah dari bersifat negatif berupa mudah terjadinya musibah/kecelakaan, ketergantungan alkohol, penyalahgunaan obat, gejala penuh emosi, makan maupun merokok dengan tidak terbatas, berkelakuan impulsif.
3. Kognitif, berbentuk ketidak mampuan guna menciptakan keputusan yang masuk akal, kemampuan Fokus kecil, kurang kepedulian, amat sensitive pada kritik, gangguan psikologis.
4. Fisiologis, berbentuk glukosa darah menaik, berkeringat, bola mata meluas, panas, serta dingin.
5. Kelompok, berbentuk nilai absensi, omset, daya produksi kecil, terasingkan dari kawan kerja, komitmen sistem serta kepatuhan menurun.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2018) kompensasi adalah seluruh pemasukan yang berupa duit, benda langsung ataupun tidak langsung yang

diperoleh pegawai selaku balasan atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan.

Menurut (Khair, 2017) sesuatu pemberian apresiasi selaku balasan atas pelayanan, atensi, kerja keras, serta keahlian sumber daya manusia (SDM) pada organisasi baik berupa keuangan ataupun non keuangan.

Sedangkan (Panggabean, 2018) mengemukakan kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diserahkan pada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya yang mereka berikan kepada perusahaan. Dapat di ambil kesimpulan kompensasi adalah suatu penghargaan berupa balas jasa yang didapat pekerja selaku balasan atas kontribusinya kepada perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut (Hasibuan, 2018) dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*).

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

- a. Pendapatan utama yang merupakan kompensasi yang diterima seseorang pekerja umumnya berbentuk bayaran ataupun pendapatan. Sedangkan gaji ialah upah keuangan langsung yang dibayarkan pada pekerja dengan cara tertata.

- b. Upah merupakan balas jasa yang diserahkan pada karyawan setiap hari dengan prinsip persyaratan yang sudah disetujui lebih dahulu.
 - c. Upah insentif merupakan bonus balas jasa yang diserahkan pada pegawai khusus yang prestasinya diatas standart.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
- a. Tunjangan karyawan
Bonus hak eksklusif tidak hanya pembayaran kompensasi semacam pembayaran tidak langsung kantor(training, libur kerja, sakit, liburan hari merah, kegiatan individu, periode istirahat, asuransi kesehatan serta program pension).
 - b. Tunjangan jabatan
Tunjangan hak eksklusif tidak hanya pembayaran kompensasi serta tunjangan pekerja.

Menurut (Dessler, 2015) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran dengan cara langsung(*direct financial payment*) dalam wujud pendapatan, bonus, komisi, serta tambahan.
2. Pembayaran tidak langsung(*indirect payment*) dalam wujud tunjangan serta asuransi.
3. Ganjaran non keuangan(*non financial rewards*) semacam jam operasi yang fleksibel serta kantir bergengsi.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Berikut adalah indikator kompensasi menurut (hasibuan, 2018) yaitu:

1. Gaji

Pembayaran balas jasa atas jasa pekerja kepada perusahaan atas tanggung jawab posisi kedudukan.

2. Bonus

Pemberian biaya guna pekerja atas kontribusinya dalam profesi.

3. Insentif

Pembayaran kepada pekerja atas pendapatan hasil aktivitas tenaga kerja yang menaikkan mutu karyawannya.

4. Tunjangan

Pemberian upah yang diserahkan perusahaan yang sepatutnya diterima oleh karyawan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor- faktor yang pengaruhi kompensasi yang diserahkan perusahaan kepada pekerja bagi hasibuan dalam (badriyah, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran Permintaan

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari

kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komposisi relatif semakin besar.

2. Kemampuan Dan Kesiapan Perusahaan

Bila daya serta kemauan perusahaan untuk melunasi terus menjadi bagus, sehingga tingkatan kompensasi hendak terus menjadi besar.

Namun sebaliknya, bila daya serta kemauan industri untuk melunasi kurang, sehingga tingkatan ganti rugi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Bila sindikat buruhnya kokoh dan mempengaruhi sehingga tingkatan ganti rugi terus menjadi besar. Sebaliknya bila serikat pekerja tidak kokoh serta kurang mempengaruhi sehingga tingkatan ganti rugi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Bila daya produksi kegiatan pekerja bagus serta banyak sehingga kompensasi bakal terus menjadi besar. Sebaliknya jika daya produksi kerjanya kurang baik dan sedikit sehingga kompensasinya kecil.

5. Pemerintah, Undang-Undang, dan Keppres

Pemerintah dengan hukum serta keppres memutuskan besarnya batasan imbalan atau menanggapi pelayanan minimal. Peraturan pemerintah ini amat berarti biar usahawan tidak semuanya

memutuskan besarnya balas jasa untuk pekerja. Pemerintah bertanggung jawab mencegah warga serta kegiatan semaunya.

6. Biaya Hidup

Bila bayaran hidup didaerah itu besar sehingga tingkatan kompensasi atau imbalan terus menjadi besar. Kebalikannya, bila tingkatan bayaran hidup didaerah itu kecil sehingga tingkatan kompensasi atau imbalan relatif kecil. Semacam tingkatan imbalan di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

pekerja yang mendiami kedudukan Lebih besar hendak menyambut pendapatan atau kompensasi lebih besar. Kebalikannya pegawai yang mendiami kedudukan yang lebih kecil hendak mendapatkan pendapatan atau kompensasi yang kecil. Perihal ini alami sebab seorang yang menemukan wewenang serta tanggung jawab yang besar wajib menemukan pendapatan atau ganti rugi yang lebih besar pula..

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Bila pendidikan lebih besar serta pengalaman kerja lebih lama sehingga pendapatan atau menanggapi jasanya hendak terus menjadi besar, sebab kecakapan dan keterampilannya lebih bagus. Kebalikannya, pegawai yang berpengetahuan kecil serta

pengalaman kerja yang kurang sehingga tingkatan pendapatan kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila situasi perekonomian nasional lagi maju(boom), tingkatan gaji atau kompensasi terus menjadi besar sebab mendekati situasi full employment. Kebalikannya, bila situasi perekonomian kurang maju(tekanan mental) tingkatan gaji rendah karena ada banyak pengangguran(disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Karyawan

Bila tipe serta watak profesi yang sulit dan memiliki resiko(keuangan, keamanan) yang besar, tingkatan gaji atau menanggapi jasanya terus menjadi besar sebab menginginkan kecakapan dan akurasi guna mengerjakannya. Hendak namun, bila tipe serta watak profesinya gampang serta efek(keuangan, musibah) kecil, tingkatan imbalan atau menanggapi jasanya relatif kecil.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Faisal Amir, 2017) Kinerja Karyawan adalah Tindakan atau kegiatan individu yang berkaitan dengan penugasan kerja di suatu perusahaan, departemen, atau organisasi, yang dilakukan menurut kemungkinan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi organisasi, masyarakat luas, atau diri sendiri.

Menurut (Nursam, 2017) Kinerja adalah hasil aktivitas dengan cara mutu serta kapasitas yang dicapai seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pantas dengan yang dikerjakan.

Menurut (Rizal Ahmad, 2019) mengemukakan kalau kinerja merupakan hasil kegiatan serta sikap kegiatan yang sudah diraih dalam menuntaskan pekerjaan serta tanggung jawab yang diserahkan dalam sesuatu rentang waktu khusus.

Menurut Desseler dalam (Musdalifah, 2018) mengatakan kalau kinerja karyawan ialah hasil aktivitas, ialah analogi antara hasil aktivitas yang diamati dengan cara jelas dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi.

Dari berbagai penafsiran di atas maka bisa disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau sikap nyata yang dilakukan tiap orang sebagai kinerja kerja yang di hasilkan oleh pekerja pantas dengan kedudukannya dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Jufrizen, 2018) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kinerja(*abilty*) pekerja terdiri dari daya kemampuan(*Intelligence Quotient(IQ)*) diatas pada umumnya(*Intelligence Quotient(IQ)* 110-120) dengan pembelajaran yang mencukupi guna jabatannya serta ahli dalam melakukan pekerjaan tiap hari, sehingga dia hendak lebih gampang menggapai kemampuan yang diharapkan. Oleh sebab itu pekerja butuh ditempatkan pada profesi yang cocok dengan keterampilannya(*the right man in pleace, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berupa dari tindakan(*attitude*) seorang karyawan dalam mengalami suasana(*situation*) dorongan ialah situasi yang menggerakkan perilaku ataupun aksi pekerja yang tertata guna menggapai tujuan perusahaan.

Perilaku psikologis ialah perilaku yang menekan diri seseorang Skaryawan guna menggapai kinerja operasi yang maksimum. Maksudnya seseorang pegawai wajib mempunyai tindakan sedia psikologis ataupun wujud guna menguasai tujuan penting serta sasaran operasi yang hendak digapai dan sanggup menggunakan serta menghasilkan suasana kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Herzenyus & Laia, 2018 : 15-16) mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek. Terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas

ialah hasil kinerja yang mendekati sempurna serta memenuhi tujuan yang diharapkan dari kinerja yang dicoba.

2. Efisien

Yang dimaksud indikator ini ialah tepat guna dipakai guna mengukur tingkatan kecocokan suatu cara yang bisa menciptakan suatu output dengan mengenakan ataupun menekankan pengeluaran seminim mungkin.

3. Efektif

Indikator efektif dipakai guna mengukur kadar kecocokan yang diperoleh dalam mencapai suatu yang sudah ditentukan serta ditetapkan lebih dahulu. Indikator semacam ini bisa membagikan respons dari persoalan hal apakah kita telah melaksanakan sesuatu tentang yang betul.

4. Ketepatan Waktu

Yang dimaksud ialah dipakai guna mengukur seberapa tepat serta pas suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan cara cakap serta pas pada durasi yang telah ditetapkan oleh suatu industri.

5. Keselamatan Kerja

ialah mengukur tingkat keamanan serta kesehatan dari perusahaan dengan cara global dan area aktivitas guna para pekerja dapat diamati dari aspek keamanan serta kesehatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Riset terdahulu ini jadi salah satu referensi peneliti dalam riset, alhasil pengarang bisa menggandakan prinsip yang dipakai dalam menelaah riset yang dicoba. Perbedaan dalam penelitian ini dengan riset ini dengan riset lain terdapat pada rentang waktu dan statistik yang dipakai. Adanya kesamaan beberapa variabel pada judul dijadikan selaku referensi guna memperkaya materi analisis pada riset ini. Selanjutnya merupakan sekian banyak riset terdahulu yang bisa menunjang riset ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	(Hendra dan Hikmah, 2020) Jurnal EMBA Vol.8 No.1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional 2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional 3. Lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional

2	(Ines Sanaya Et Al., 2020) Jurnal Manajemen Vol.6 No.2	Pengaruh Disiplin, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur.
3	(Indah Liana Et Al., 2017) Jurnal Emba Vol.5 No.3	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wenangcemerlang Press	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenangcemerlang Press 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenangcemerlang Press 3. Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wenangcemerlang Press
4	(Angga Pratama, 2020) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 3 No.2	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PosIndonesia DC Ciputat. 2. Dsa Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.
5	(Mia Deni Saputri et Al.,2018) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.3 No.1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apie Indo Karunia Sidoarjo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apie Indo Karunia Sidoarjo 2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apie Indo Karunia sidoarjo 3. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apie Indo Karunia Sidoarjo
6	(Yuliyah Ahmad Et Al., 2019) Jurnal Emba Vol.7 No.3	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado.

7	(Nora Pitri Nainggolan., 2018) Jurnal Akuntansi Barelang Vol.2 No.2	Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia	1. Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. 2. Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia
---	---	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017:60) kerangka pemikiran adalah suatu macam yang menguraikan bagaimana ikatan sesuatu skema dengan faktor- faktor yang berarti yang sudah dikenal dalam sesuatu permasalahan khusus. Kerangka abstrak hendak mengaitkan dengan cara teoritis antara variabel-variabel riset, ialah antara elastis leluasa dengan elastis terikat.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Nitisemito dalam (Hasiholan & Reniyati, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah aspek yang mensupport kemampuan karyawan. Area kegiatan mensupport atmosfer perasaan serta benak karna ialah perihal yang ditemui oleh pekerja tiap harinya. Lingkungan kerja yang aman menimbulkan tingkatan Fokus pekerja dalam bertugas bertambah, serta situasi itu menimbulkan tingkatan daya produksi operasi pekerja bertambah.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

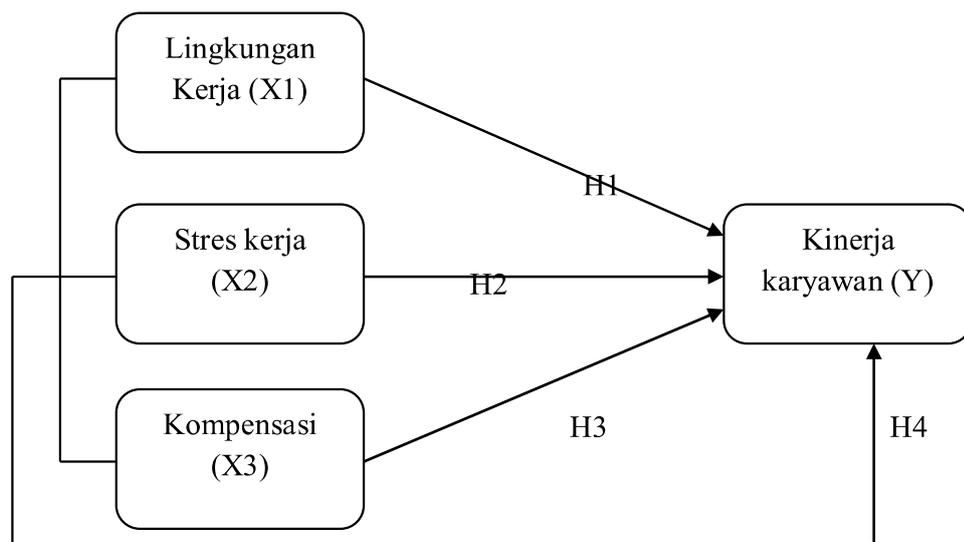
Nitisemito dalam (Hasiholan & Reniyati, 2017) mengemukakan stres amat bisa menolong namun pula bisa berfungsi salah satu mengganggu kemampuan pegawai. Dengan cara simpel perihal ini berarti kalau tekanan pikiran memiliki kemampuan guna mendesak ataupun mengusik pelaksanaan kegiatan, terkait seberapa besar tingkatan tekanan pikiran. Apabila tidak terdapat tekanan pikiran, tantangan- tantangan kegiatan pula tidak terdapat, kemampuan pegawai mengarah kecil. Searah dengan melonjaknya tekanan pikiran, kemampuan mengarah naik, krena tekanan pikiran menolong pegawai guna memobilisasi seluruh basis energi dalamenuhi bermacam persyaratan ataupun keinginan profesi. Oleh sebab itu, tekanan pikiran ialah rangsangan segar guna mendesak para pegawai supaya membagikan asumsi kepada tantangan profesi. Apabila tekanan pikiran menggapai ‘pucuk’, yang dicerminkan daya pelaksanaan kegiatan setiap hari pegawai, sehingga tekanan pikiran bonus hendak mengarah tidak menciptakan koreksi hasil kegiatan alhasil kemampuan pegawai turun.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Sutrisno, 2017:184) menerangkan kompensasi merupakan termasuk dalam faktor- faktor yang pengaruhi gairah kegiatan pegawai. kompensasi sanggup mengikat pegawai biar tidak pergi dari industri,

dengan tutur lain kompensasi mempunyai ikatan dengan antusias kegiatan yang besar rendahnya antusias kegiatan pegawai dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diperoleh. Jadi terus menjadi besar kompensasi yang diserahkan sehingga antusias kegiatan pegawai terus menjadi besar serta bila ganti rugi yang di berikan industri kecil sehingga antusias pegawai bakal kecil.

Berikut ini adalah tabel kerangka pemikiran dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Bersumber pada permasalahan yang dikemukakan diatas serta setelah itu dengan mencermati teori- teori yang terdapat sehingga peneliti bisa mengemukakan anggapan selaku asumsi yang sedang diteliti. Perumusan hipotesis penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

H2 : Diduga stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

H3 : Diduga kompensasi (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

H4 : Diduga lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.