

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

7. Landasan Teori

1) Kinerja Karyawan

Mengungkapkan bahwa kinerja merupakan Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam pelaksanaannya tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Rozikin (2010) berpendapat, Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Rozikin (2010) menyatakan Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan

dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

a. Model Kinerja

Kinerja yang baik akan dipengaruhi dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, dalam Sinambela, 2012). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun karyawan sangat baik, tetapi motivasi kerja rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja karyawan dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012:484)

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut.

b. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. **Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. **Faktor Motivasi**

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang

akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

A. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2) Kemampuan Kinerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2017) mengungkapkan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Menurut Baron dalam Wibowo (2013) dalam jurnal Widyanata (2016) mengungkapkan pengertian

kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Sementara itu Soelaiman (2007) dalam Prasetyo (2015) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

1. **Klasifikasikan kemampuan kerja menjadi 2 yaitu:**

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental. Contohnya menegaskan seberapa besar tingkat kemampuan-kemampuan intelektual umum. Menurut Robbins dalam (Widyanata,2016).

2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas menurut stamina, kecekatan, keterampilan serupa. Menurut sedarmayanti dalam (Widyanata,2016).

a. **Komponen untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi Menurut Soeroto dalam (Ramadhan,2018):**

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan

memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan *ratio* dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

A. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

b. Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam mengasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

e. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Stewart (2009) dalam jurnal (Hidayat, 2017) lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Sementara menurut Sedarmayanti (2009) dalam

(Hidayat,2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

F. Lingkungan kerja fisik

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

G. Lingkungan kerja non fisik


Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sementara Sutrisno, (2010) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Sedarmayanti, (2017) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya ditempat kerja, temperature/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran

mekanis di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan ditempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan ditempat kerja dan musik. Lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Sementara lingkungan kerja Menurut Edy,(2008)



lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lebih lanjut lagi Edy (2008), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antara individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Menurut Suwatno dan Priansa,(2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

c. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

4. Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
5. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

6. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

7. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keeluasaan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

d. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

A. Pekerjaan Yang Berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

B. Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

C. Frustrasi Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

D. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

4. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Hasibuan, (2011). kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Sedangkan Menurut sastrohadiwiryo, (2011) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Werther dan Davis dalam buku (Wibowo,2016) Mendefinisikan Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan karena telah mempekerjakannya. Menurut Yoder dalam buku (Hasibuan, 2008) mengemukakan *the payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

b. Jenis - jenis kompensasi

Menurut Rivai, (2015) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

▼ Kompensasi *finansial* terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a.** Kompensasi *finansial* langsung terdiri atas pembayaran pokok gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b.** Kompensasi *finansial* tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil,

sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi *Non Finansial*.

Kompensasi non *finansial* terdiri atas karena karir yang meliputi pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan dilingkungan kerja meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan *kondusif*.

c. Pentingnya pemberian kompensasi

pentingnya pemberian kompensasi menurut Mulyadi (2015) pemberian kompensasi selain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Ivancevich dalam buku (Wibowo,2016) faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagai menjadi enam yaitu sebagai berikut:

1. *The labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.

2. *The economy*, Kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
3. *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya pembayaran.
5. *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
6. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, system apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi.

Tabel 2.1
Desain Kerangka Pemikiran Terdahulu

No	Nama peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Judul variabel	Hasil Penelitian yang mendukung hipotesis
1.	Oky pratama adi sunjaya (2017) Jurnal administrasi bisnis ISSN 2641-7567	Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. PhaprosTbk Semarang	Budaya kerja, kemampuan terhadap kinerja	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Riza Widyanata (2016) <i>Journal of business management education</i> ISSN 2303-1174	Pengaruh lingkungan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung	Lingkungan dan kemampuan kerja terhadap kinerja	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Slamet dkk (2016) <i>Journal of management</i> Vol 2 No 2	Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada KUD	Kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

		Pati kota kabupaten Pati	kerja sebagai variabel intervening	
4.	Andri Hidayat (2018) Jurnal administrasi bisnis ISSN 2355-5409	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan unit SDM dan keuangan PG Krebet Baru kantor malang	Lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Rahmat hidayat (2017) <i>Journal of business administration</i> ISSN 2548-9909	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cladak BI Metal Manufacturing	Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Arga Dwi Kusuma (2018) Jurnal administrasi bisnis Vol 55 No 2	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja studi pada karyawan PT. Telkomsel Branch Malang	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Virgiyanti (2018) Jurnal administrasi bisnis Vol 61 No 2	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kinerja

		divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City		karyawan
8.	Muhammad Rizqi Kurniadi e-proceeding of management Vol 5 No 1 ISSN 2355-9357	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja studi kasus karyawan unit Business Service PT. Telkom Japati Bandung	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Steward V.Hoke (2018) Jurnal <i>Emba</i> ISSN 2303-1174	Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi utara	Kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Muhammad Agung baiquni (2018) Global ISSN 2540-9590	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng	Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Erik Martinus (2016) Jurnal administrasi bisnis ISSN 5235-6571	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PADA PT. DEVINA SURABAYA	Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

12.	Tanto wijaya dan Fransisca Andreani (2015) Jurnal <i>Emba</i> ISSN 2477-3824	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Horsa Afrizoni Jurnal administrasi bisnis ISSN 2330-4532	Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan	Kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Danny HendraIrawan dkk (2014) Jurnal administrasi bisnis Vol 13 No 1	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja studi pada agen AJB 1912 kantor cabang Blitar	Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja	Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Roihatul Musyafi dkk (2016) Jurnal administrasi bisnis Vol 39 No 2	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. PLN (persero) area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Muhammad Ferryal Ramadhan (2018) Jurnal administrasi bisnis ISSN 1173-3423	Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan	Kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir	Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		kinerja karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling	terhadap kinerja	
17.	Dony Tri Prasetyo (2015) Jurnal administrasi bisnis ISSN 2631-4331	Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang	Kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Kiki Rindy Arini (2015) Jurnal administrasi bisnis ISSN 4521-9021	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara	Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah Sendiri, (2018)

8. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Riza Widyana (2016), oky pratama adi sunjaya (2018), Dony Tri Prasetyo (2015), Kiki Rindy Arini (2015), Muhammad Ferryal Ramadhan (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan untuk menciptakan sarana dan prasarana yang aman dari bahaya fisik, mental maupun emosional. Menurut Nitisemito dalam Hidayat (2018) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini didukung oleh penelitian Hidayat (2018), Widyanata (2016), Baiquni (2018), Kusuma(2018), Virgiyanti (2018) dan Kurniadi (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja nonfisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan untuk menciptakan sarana dan prasarana yang aman dari bahaya fisik, mental maupun emosional. Menurut Nitisemito dalam Hidayat (2018) lingkungan kerja nonfisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Hidayat (2018), Widyanata (2016), Baiquni (2018), Kusuma (2018), Virgiyanti (2018) dan Kurniadi (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

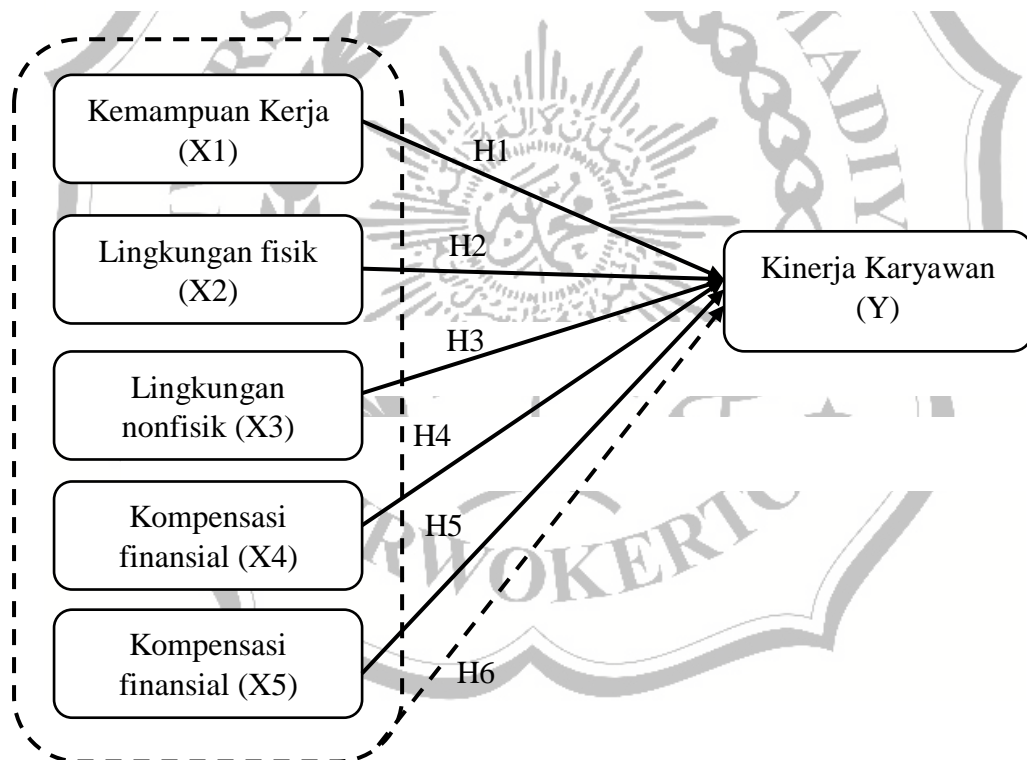
4. Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja, dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas prestasi yang dicapai. Menurut Hasibuan (2011) dalam Hidayat (2018) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Hoke (2018), Hidayat (2018), Martinus (2016), Wijaya dan Andreani (2015), Afrizoni (2017), Musyafi dkk (2016) dan Irawan dkk (2014). Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja, dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas prestasi yang dicapai. Menurut Mondy dalam (Hidayat,2018) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas. Hal ini didukung oleh penelitian Hoke (2018), Hidayat (2018), Martinus (2016), Wijaya dan Andreani (2015), Afrizoni (2017), Musyafi dkk (2016) dan Irawan dkk (2014). Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, kompensasi finansial dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Riza Widyanata (2016), oky pratama adi sunjaya (2018), Hidayat (2018), Baiquni (2018), Martinus (2016), Wijaya dan Andreani (2015), Afrizoni (2017) Hoke (2018), Kusuma (2018), Virgiyanti (2018), Kurniadi (2018), Musyafi dkk (2016) dan Irawan dkk (2014).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————— : secara parsial

----- : secara simultan

9. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H1: Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan Kerja fisik berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja karyawan

H3: Lingkungan kerja nonfisik secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kompensasi finansial secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Kompensasi nonfinansial secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan

H6: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja nonfisik Kompensasi Finansial dan Kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan