

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya menurut (Mangkunegara 2005:9) dalam abadih dan Purwanto(2016). Sedangkan menurut Umam (2010:189) dalam Roring (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Wirawan (2009:67) dalam Arifin,dkk(2016) konsep kinerja merupaka singkatan dari kinetika energy kerja yang dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu provesi tertentu.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas ataupun kualitas dalam periode tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan pada suatu tempat dimana individu tersebut bekerja.

b. Pentingnya kinerja karyawan

Menurut Dharma (2009:54) dalam Beta (2015) secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi :

- (1) sasaran yang dicapai
- (2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap
- (3) efektivitas kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam Rosset dan Arwandy yang dikutip oleh Hekianti (jurnal penabur No 02/ Th.III/ 2004,p19) dalam Sidanti (2015) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja. yaitu :

- (1) kurangnya keterampilan dan pengetahuan.
- (2) Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan
- (3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung
- (4) Tidak adanya motivasi

d. Teori kinerja karyawan

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Sinabela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapat manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reansonable*). Teori keseimbangan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

e. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Roring (2017) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator :

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006:183) dalam Nuryasin (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban sebagai karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001,p.10) dalam Hidayat (2015) kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan baik secara optimal, sehat, aman

dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Sedangkan menurut Terry (2006:183) dalam Nuryasin (2016) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi langsung maupun tidak langsung agar dapat melaksanakan kegiatan dengan baik secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

b. Pentingnya Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kinerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi (Budianto dan Katini, 2015).

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:21) dalam Siahaan dan bahri (2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

- 1) Penerangan , penerangan sangat besar manfaatnya bagi para pegawai guna bagi mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 2) Temperature ditempat kerja, dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan kedaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kelembaban di tempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase ,kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen merupakan fas yang di butuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bauan yang bahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber

utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

- 5) Kebisingan di tempat kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.
- 6) Bau tidak sedap, adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- 7) Dekorasi tempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara pengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.
- 8) Musik di tempat kerja, menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
- 9) Keamanan di tempat kerja , guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

d. Teori Lingkungan Kerja

Penelitian ini menggunakan teori dua faktor, teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins,2007). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator instrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi:

- 1) Upah, struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industri yang sama.
- 2) Kondisi kerja, peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih).
- 3) Keamanan kerja, penting bagi karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.
- 4) Prosedur perusahaan, perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan. Mereka juga harus setara dengan pesaing-pesainya.
- 5) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan, hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada diantara rekan kerja (Sukmawati,2017)

e. indikator-indikator lingkungan kerja

indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti(2009:46) dalam Budiarto dan Katini (2015) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menajadi tempat yang tidak nyaman untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya bekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi antar satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kuersi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embangkannya.

3. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian loyalitas karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2016 : 47) dalam Salewu,dkk (2019) seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Dapat dipahami komitmen merupakan loyalitas karyawan yang terbentuk dari proses identifikasi organisasi dan tujuan yang dapat memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menjaga organisasinya. menurut Budiman (2009) dalam Aliyah (2016) Loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 210) dalam Saputra,dkk (2016) meyakini loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh sebab itu menurut Sudimin (2003:31) dalam Ronaldy,dkk (2019) Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang

merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang pekerja pada perusahaan dengan patuh dan setia terhadap peraturan dan kesediaanya mengerahkan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu dalam ikut serta mencapai tujuan perusahaan.

b. Pentingnya loyalitas karyawan

Menurut loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan fikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan 2005:210) dalam Anwar (2018). Oleh sebab itu Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan.

c. Faktor loyalitas karyawan

Menurut Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) dalam Praniri,dkk (2016) menjelaskan loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

- 1) Karakteristik pribadi, loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

- 2) Karakteristik pekerjaan, diantaranya loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, loyalitas ada karena diikutsertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.
- 4) Pengalaman yang didapatkan dalam perusahaan, yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

d. Indikator-indikator loyalitas karyawan

Menurut Siswanto (2003) dalam Tamba,dkk(2018) yang menitikberatkan pada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- (1) Taat pada peraturan;
- (2) Tanggung jawab;
- (3) Sikap kerja

4. Kompensai

a. Pengertian kompensasi

Menurut Rivai (2010:741) dalam Arifin,dkk (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Handoko (2003:114) dalam Beta (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dengan melalui

kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan keputusan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Simamora (2006:4) dalam Beta (2015) mengatakan bahwa terminologi atau pembagian kompensasi adalah dalam bentuk kompensasi. Finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri kompensasi dalam bentuk langsung, kompensasi finansial langsung (direct finansial compansasion) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (inderct finansial compansasion) yang disebut juga dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (non finansial compansasion) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Menurut Mondy (2008:5) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dalam bentuk finansial maupun non finansial dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

b. Pentingnya kompensasi

Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan, komponen-komponen

kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) serta kompensasi nonfinansial (kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja) dalam Arifin (2016).

c. Bentuk-bentuk kompensasi

Beberapa bentuk-bentuk dalam kompensasi :

1. Upah/gaji.

Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif, (incentive) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3. Tunjangan (Benefit). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas (Facility) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

d. faktor faktor kompensasi

Menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan. Menurut Hasibuan (2019:127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu.

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi nya semakin besar.
- 4) Produktivitas kerja karyawan. Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar.
- 5) Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres. Menetapkan besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan ini penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.
- 6) Biaya hidup. Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi maka kompensasi semakin besar dan sebaliknya.
- 7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar dan juga sebaliknya.

- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik.
- 9) Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment, dan sebaliknya apabila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena dapat banyak pengangguran (unemployed).
- 10) Jenis dan sifat kerja. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya.

e. Teori Kompensasi

Teori harapan (*expectancy theory*) yang berasal dari Victor dan Vroom dalam Martinus dan Budianto (2016) ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan menyatakan bahwa karyawan – karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan organisasional

seperti bonus, kenaikan imbalan kerja atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan pribadi para karyawan.

f. indikator-indikator kompensasi

Indikator kompensasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora (2004:445) dalam Arifin,dkk(2016) adalah sebagai berikut;

1. Upah/Gaji : Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif : Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan : Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas : Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang disajikan dalam table berikut :

Table 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN			
1.	Josephine dan Harjanti (2017) AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)	Independen: Lingkungann kerja, Dependent : Kinerja pegawai Mediasi Motivasi kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Sihaloho dan siregar (2019) JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281	Independen : Lingkungan kerja Dependent : Kinerja karyawan	Lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja
3.	Muhammad Adolfina Lumintang3 (2016) Jurnal EMBA 45 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 045-055 ISSN 2303-1174	Independen : Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja Dependent : Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan
4.	Nuryasin Musadieq Ruhana Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id	Independent : Lingkungan kerja dan motivasi kerja Dependen: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja
5.	Putri (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593	Independent : Lingkungan kerja ,motivasi kerja dan disiplin kerja Dependent: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja
6.	Supriyanto dan	Dependen:	Lingkungan kerja

	Mukzam (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 1 Mei 2018	Lingkungan kerja , motivasi kerja Dependent : Kinerja karyawan	secara parsial berpengaruh signifikansi
7.	Siahaan dan Bahri (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO ISSN 2623-2634 (online)	Independent : penepatan kerja,motivasi, Lingkungan kerja Dependent : Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikanterhada p kinerja
8.	Sembiring (2020) Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020 P-ISSN: 2086-681X www.jurakunman.stie.suryanusantara.ac.id O-ISSN:2654-8216	Independen : Motivasi dan Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan
9.	Fachrezi dan Khair (2020) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107- 119 ISSN 2623-2634 (online)	Independen : Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja
10.	Budianto dan Katini (2015) Jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang Vol.3, No. 1, Oktober 2015	Independen : lingkungan kerja Dependen : Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN			
1.	Sawelu Adolfina Pandowo3 (2019)	Independen : Penepatan kerja, pengawasan dan	Loyalitas kerja berpengaruh positif secara

	Jurnal EMBA Vol.7 No.8 Juli 2019, Hal. 3369 – 3378 ISSN 2303-1174	loyalitas kerja Dependent : Kinerja karyawan	parsial terhadap kinerja karyawan
2.	Tamba Pio Sambu (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 Tahun 2018 ISSN : 2338 – 9605	Independent : Disiplin kerja dan loyalitas karyawan Dependent : Kinerja karyawan	Loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
3.	Afiyah (2016) BISMA – Bisnis dan Manajemen – Volume 8 No. 2 Februari 2016	Independent: Motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kualitas karyawan Dependent: Kinerja karyawan	Loyalitas karyawan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Saputra, Bagia, Yulianthini, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)	Independent: Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan Dependent: Kinerja karyawan	Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Wahyuni (2020) Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2020 p ISSN 0216-4930	Independent: Loyalitas, komitmen dan budaya organisasi Dependen: Kinerja pegawai	Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6.	Ronaldy Tricahyadinata Maria Jurnal Manajemen - VOL. 11 (2) 2019, 116-122 ISSN Print: 0285- 6911 ISSN Online: 2528- 1518 116	Independent: Loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja Dependent: Kinerja karyawan	Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN			

1.	Roring (2017) ISSN : 2356-3966 Vol.4 No.3 Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi VOL.4 NO.3.November 2017, hal.144-154	Independent : Kepemimpinan ,pembagian kerja dan kompensasi Dependent: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Purnama dan Kempa (2016) AGORA Vol. 4, No. 2,	Independent : Kompensasi dan disiplin kerja Dependent: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Arismunandar dan Khair (2020) MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-I SSN 2623-2634	Independent : Kompensasi , analisis jabatan dan pola pengembangan karir Dependent : Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan
4.	Abadiyah & Purwanto rnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No.1 2016 : 49-66 P. ISSN 2338-4409 E. ISSN 2528-4649	Independent : Budaya organisasi dan kompensasi Dependen : Kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
5.	Parwoto, Hartono, Istiqomah Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2 Juni 2017: 353 – 361	Independent: Kompensasi , kepemimpinan dan stress kerja Dependent: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan
6.	Arifin, Alhabsji, Utami Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016	Independent: Beban kerja dan kompensasi Dependent: Kinerja karyawan	Kompensasi pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
7.	Ikal , Prisanti Rahayu (2019)	Independent: Kompensasi finansial , kepuasan	Kompensasi finansial tidak berpengaruh

	ISEI Business & Management Review Vol. III, No. 2, September 2019, pages 79 –89 e-I SSN 2614-6290	kerja dan budaya organisai Dependent: Kinerja karyawan	terhadap kinerja
8.	Betal Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.4 No.1 Januari 2015	Independent: Karakteristik pekerjaan dan kompensasi Dependent: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

C. KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Berdasarkan landasan teoritis diatas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pikiran dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi Sidanti (2015). Seperti teori menurut Wexley dan Yuki (dalam Sinabela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapat manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reansonable*). Teori keseimbangan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

Sedarmayanti (2001, p. 21) dalam Surjosuseno (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Seperti yang di kemukakan oleh Josephine dan Harjanti (2017), Sihalo dan Siregar (2019) dan Nuryasin,dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Jusuf (2010), loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Loyalitas karyawan dapat dikatakan memiliki kesetiaan kepada organisasinya, maka karyawan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban dan menggunakan fasilitas yang diberikan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasi.

Menurut Soegandi et al (2013:3) dalam Wahyuni (2020) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Seperti yang di kemukakan oleh Alfiyah (2016), Saputra dkk (2016), Chony dkk (2019), Gians dkk (2019) dan Wahyuni (2020) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , tetapi dalam Tamba,dkk (2018) menyatakan dalam penelitiannya loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

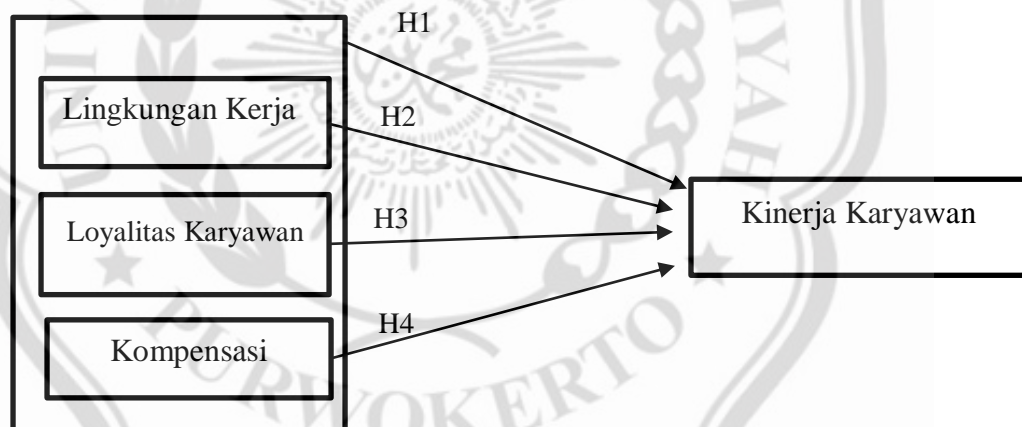
Menurut Mondy (2008:5) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dalam bentuk finansial maupun non finansial dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Teori harapan (*expentancy theory*) yang berasal dari Victor dan Vroom dalam Martinus dan Budianto (2016) ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantrung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan menyatakan bahwa karyawan – karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan pribadi para karyawan.

Susanta, dkk (2014: 2) dalam Parwoto, dkk (2017) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

seperti yang di kemukakan oleh Beta (2015), Arifin dkk (2016), Abadiyah (2016), Purnama (2016), Roring (2017), Parwoto dkk (2017), Arismunandar (2017), Ika dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka penelitian yang digunakan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis (H)

Dalam penelitian ini akan diuji hipotesis guna memenuhi tujuan-tujuan, sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H1) : lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis 2 (H2) : lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3 (H3) : loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis 4 (H4) : kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

