

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sutrisno (2016:5) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

Hasibuan (2016:10) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Mangkunegara (2017:2) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sucipto (2017:216) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit adalah orang yang bekerja di Rumah Sakit yang meliputi tenaga tetap yakni tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit dan tenaga non kesehatan serta

tenaga tidak tetap dan konsultan. (UU No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, pasal 12 ayat 1 dan ayat 4).

Beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia, serta hubungan antar manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Kasmir(2018 :7-9) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Mempengaruhi  
Artinya pimpinan harus mampu memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Memotivasi  
Dimana pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
3. Loyal  
Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan, karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.
4. Komitmen  
Pemimpin harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
5. Kepuasan kerja  
Pemimpin harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja.
6. Kinerja  
Pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.
7. Kesejahteraan  
Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibanding dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

Menurut Hasibuan (2016: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*planning*) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi bagian organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja dan Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan kualitas kerja karyawan yang berakibat pada merosotnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Sucipto (2017: 214), “Lingkungan kerja merupakan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat dan produktif untuk SDM Rumah Sakit, aman dan sehat bagi pasien, pengunjung atau pengantar pasien, masyarakat dan lingkungan sekitar Rumah Sakit sehingga proses pelayanan Rumah Sakit berjalan lancar.

Menurut Kasmir (2018 :262), “lingkungan kerja yaitu hal yang sangat penting bagi karyawan yang mempengaruhi keselamatan kerja setiap karyawan, yang artinya lingkungan kerja harus dapat menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja.

Berbicara tentang lingkungan kerja tidak terlepas dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan karyawan di tempat bekerja, yang pastinya tidak terlepas dari resiko pekerjaan yaitu bahaya yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut Salami, dkk (2016 :11) berikut beberapa bahaya dalam lingkungan kerja :

1. Zat kimia, baik cairan, padatan seperti debu, uap logam, embun, uap, maupun gas.
2. Zat fisis seperti radiasi elektromagneti, radiasi pengion, bising, vibrasi, temperatur serta tekanan barometrik yang ekstrem.
3. Zat biologis seperti insekta, tungau, jamur, ragi, bakteri dan virus.
4. Ergonomi, yakni posisi badan, fungsi badan sehubungan dengan kerja, kejiwaan seperti kerja yang monoton, kegaduhan, panas, keadaan jiwa seperti kerisauan, tekanan atau beban kerja dan kelelahan.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat di persiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja di bentuk perusahaan. Sejalan dengan pendiria perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

#### **2.1.2.2 Petujuk Kerja di Setiap Lokasi Kerja (Lingkungan Kerja)**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan atau swasta. Semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di pengaruhi oleh banyak faktor, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2018 : 267-268) petunjuk kerja di setiap

lingkungan kerja atau faktor lingkungan kerja adalah :

1. Kondisi udara di ruangan

Kondisi udara di dalam ruangan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya.. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini penting guna menjaga kesehatan karyawan, baik suhu badan, hidung, mata ataupun lainnya. Kondisi udara ruangan yang tidak sehat akan mengakibatkan karyawan jatuh sakit.

2. Ventilasi Ruangan

Adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara didalam suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara akan menyebabkan sumpek dan menimbulkan berbagai penyakit.

3. Kebisingan

Untuk ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya. Peredam suara dapat dilakukan untuk ruangan atau peralatan yang digunakan karyawan. Kebisingan akan mengakibatkan telinga atau pendengaran karyawan menjadi terganggu.

4. Penerangan atau Cahaya

Setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu penenrang yang cukup. Kekurangan penerang atau cahaya akan mengganggu kesehatan karyawan.

5. Tersedianya Pembuangan Kotoran Limbah

Perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga. Misalnya limbah yang dikeluarkan perusahaan baik berupa cairan atau udara. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan peralatan pengolahan limbah, terutama limbah yang berbahaya bagi kesehatan.

6. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga keamanan dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Faktor keamanan perlu duwujudkan keberadaanya, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah memanfaatkan satuan petugas keamanan ( SATPAM).

### **2.1.2.3. Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja**

Dalam menjalankan pekerjaan, perlindungan atas keselamatan kerja karyawan ataupun buruh haruslah diutamakan oleh setiap perusahaan. Berbagai cara telah dilakukan untuk melindungi seluruh karyawan di lingkungan kerja yang terlibat. Begitu pula dengan kesehatan kerja juga perlu dilakukan dan dijaga, sehingga seluruh karyawan yang bekerja tetap sehat baik fisik maupun mentalnya. Kesehatan kerja yang perlu diperhatikan terutama selama bekerja dan berada di lingkungan kerja.

Menurut Kasmir (2018 : 265-266) kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja yaitu :

1. **Keselamatan Kerja**

Adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

2. **Kesehatan Kerja**

Adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

#### **2.1.2.4. Pembagian Lingkungan Kerja**

Segala aktifitas perusahaan tidak jauh dari pengaruh lingkungan kerja. Pada umumnya lingkungan kerja di dalam perusahaan dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan internal dan eksternal.

1. Lingkungan internal

Meliputi kekuasaan dari dalam perusahaan seperti tingkatan dalam organisasi, modal yang dimiliki.

2. Lingkungan eksternal

Meliputi seluruh kekuasaan luas yang mempengaruhi perusahaan, seperti pelanggan, pesaing dan sumber daya manusia.

#### **2.1.2.5. Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Banyak manfaat yang banyak jika perusahaan benar-benar memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Biaya yang dikeluarkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja.

Menurut Kasmir (2018 :269-271) menyatakan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Membuat karyawan merasa aman

Dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Memperlancar proses kerja

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang di dapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apa lagi dalam waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-

baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan dan halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan.

6. Menekan biaya

Perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

## 7. Menghindari kecelakaan kerja

Kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan terjadi karena karyawan lalai dalam menggunakan prosedur dan peralatan kerja.

## 8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tahu resiko yang akan dihadapi.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik.

Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah kepada tindakan- tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016 : 182), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, penghitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Sedangkan menurut Menurut Marihot Tua E.H dalam Sunyoto (2016 :153) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang suci dan lain-lainnya.

Kebijaksanaan memberikan kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu menurut Paton dalam (Kasmir 2018 : 234) untuk menentukan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

1. Sesuai

Artinya pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menetapkan batas minimal dan syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada. Artinya sebelumnya telah ada kesepakatan antara kedua belah pihak, di mana serikat pekerjaan atau buruh merupakan perwakilan dari karyawan.

2. Sama

Artinya pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai dengan usahanya dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Seimbang

Artinya perusahaan akan membayar kompensasinya lebih banyak jika memperoleh keuntungan yang lebih dari yang diperkirakan. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh maka kompensasi juga semakin besar diterima karyawan.

4. Efektif biaya

Dalam hal perusahaan mengalami tingkat keuntungan yang melebihi target, maka sebaiknya, tidak memberikan kompensasi atau pembayaran yang berlebihan, karena jangan sampai pada saat terjadi kerugian maka karyawan akan dipotong kompensasinya tidak terlalu terasa, sehingga tidak mempengaruhi motivasi dan kualitas pekerjaannya.

5. Aman

Artinya pemberian kompensasi kepada karyawannya harus dapat membantu kebutuhan dasar hidup karyawan. Jangan sampai kompensasi

yang diberikan membuat karyawan serba tidak berkecukupan. Bahkan mungkin hidup di bawah standar yang wajar bagi seorang karyawan.

6. Pemberian insentif / kompensasi

Jadi pemberian kompensasi atau insentif harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban karyawan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja.

### **2.1.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawan. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Kasmir (2018 :236-238) tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

a. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan kepada karyawannya.

b. Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.

Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berprestasi untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

d. Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.

e. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan

merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaanya.

f. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan. Pada akhirnya karena terjadi *turnover* maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Nah untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru.

g. Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

h. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antara karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai

aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

### **2.1.3.3 Manfaat Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kualitas kerja organisasi. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini :

Kasmir (2018 :238-240) manfaat pemberian kompensasi sebagai berikut :

1) **Loyalitas karyawan meningkat.**

Dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

2) **Komitmen terhadap perusahaan meningkat**

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan ke perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komitmen dengan perbuatan, janji dan ucapannya yang telah

dilakukan kepada perusahaan. Dimana karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Motivasi kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.

4) Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi.

5) Kinerja karyawan meningkat

Karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya juga pemberian kompensasi dilakukan dengan benar.

6) Konflik kerja dapat dikurangi

Pertentangan di antara karyawan dan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan

memperlancar proses kegiatan dalam perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti. Sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.

7) Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi dari perusahaan dan untuk mencari tambahan penghasilan, karena kompensasi sudah dianggap cukup atau malah berlebihan. Namun sebaliknya jika kompensasinya tidak sesuai karyawan akan merasa tidak aman dan berusaha mencari tambahan penghasilan tambahan di tempat lain atau keluar dari perusahaan.

8) Memberikan rasa kebanggaan

Kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

#### 2.1.3.4. Komponen- Komponen Kompensasi

Menurut Kasmir (2018 : 244) ada beberapa komponen penerimaan pendapatan seseorang atau kompensasi dalam satu bulan yakni :

- 1) Gaji pokok  
Merupakan pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan. Penentuan besarnya gaji pokok didasarkan kepada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk. Artinya dengan jenjang pendidikan akan menentukan kepangkatan atau golongan seseorang.
- 2) Konsumsi / makan  
Uang konsumsi atau uang makan merupakan kompensasi yang diberikan untuk kebutuhan makan dan lauk pauk karyawan. Tunjangan juga diberikan juga kepada anak dan istri yang menjadi tanggungan karyawan. Pembayaran tunjangan konsumsi dapat diberikan dalam bentuk barang atau di konversi dalam bentuk uang, seharga barang yang diterimanya.
- 3) Transportasi  
Tunjangan transportasi juga guna memperlancar karyawan datang ke kantor. Tunjangan transportasi dapat dalam bentuk uang atau kendaraan (motor atau mobil).
- 4) Perumahan  
Tunjangan perumahan perubahan bantuan perusahaan untuk memperoleh hunian yang layak untuk ditempati karyawan
- 5) Kesehatan  
Merupakan tunjangan yang diberikan untuk melindungi karyawan dari sakit
- 6) Tunjangan Jabatan  
Tunjangan jabatan yang diberikan kepada seseorang yang memperoleh jabatan tertentu .
- 7) Tunjangan kelangkaan  
Merupakan tunjangan yang diberikan kepada seseorang karna keahlian khusus yang dimiliki oleh seseorang dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan.
- 8) Tunjangan kemahalan  
Merupakan tunjangan yang diberikan karena kondisi suatu daerah yang biaya hidupnya lebih mahal dibanding daerah lain. Tunjangan ini diberikan agar karyawan mau dipindahkan atau menempati pos di mana dia ditempatkan.
- 9) Tunjangan inflasi  
Merupakan tunjangan yang diberikan ketika kenaikan harga terjadi dalam jangka waktu tertentu. Artinya jika terjadi inflasi 2% per bulan, maka gaji naik per bulan, namun kalau terjadi deplasi atau penurunan harga, maka tunjangan inflasi tidak dibayar atau bahkan gajinya juga diturunkan sesuai dengan tingkat deplasi.
- 10) Tunjang Prestasi  
Merupakan tunjangan yang diberikan karena karyawan memperoleh penghargaan tertentu.

- 11) Bonus  
Merupakan penghargaan atas kinerja karyawan yang dianggap baik sehingga perlu diberikan penghargaan.
- 12) Insentif  
Merupakan upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan
- 13) Lembur  
Merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja atau jam yang telah ditentukan.
- 14) Tunjangan hari tua  
Merupakan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atau jasa-jasa yang diberikannya selama bekerja.
- 15) Tunjangan Hari Raya  
Merupakan tunjangan yang di berikan pada setiap hari besar keagamaan misalnya idul fitri, natal, dan lainnya.

#### **2.1.3.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kasmir (2018 : 251-253) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

- 1) Pendidikan  
Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.  
Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “ *bergaining*” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.
- 2) Pengalaman  
Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama.
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab  
Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pulak. Demikian pulak sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Faktor lain yang mempengaruhi

kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

4) Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.

5) Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), jika kepangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai aturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016 :191) besar kecilnya kompensasi selalu dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan akan mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain dengan pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu mengkonfirmasi kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pulak.

5. Peraturan Per Undang–Undangan yang Berlaku  
Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pulak tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
6. Peran Serikat Buruh  
Serikat buruh dapat menjembatani para karyawan dengan kepentingan perusahaan, supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja.

## **2.1.4 Prestasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan manfaat sebagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu, prestasi memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus, yang dapat diukur, baik secara individu, organisasi, korporasi dan tujuan kerja nasional. Dukungan manajemen, karyawan dan pemerintah untuk perbaikan prestasi sangat penting bagi kemampuan berkompetisi secara efektif di pasar global. Perbaikan prestasi lebih dari suatu strategi usaha, melainkan merupakan sumber penting kebanggaan nasional.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016 : 150) Prestasi adalah catatan hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue

dalam Sutrisno (2016 : 150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2017 : 69) Prestasi adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang di perintahkan. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017 : 69) Prestasi adalah evaluasi yang diberikan seorang pimpinan kepada karyawannya untuk dilaksanakan sebaik mungkin untuk mendapatkan nilai setinggi mungkin.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Mick dan Tiffin dalam Sutrisno (2016 :152), mengemukakan bahwa prestasi merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

##### **1. Faktor Kemampuan**

Merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi atau kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata 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, karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik, artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **2.1.4.3 Unsur-Unsur yang dinilai dalam Prestasi Kerja**

Dalam menjalankan pekerjaan, setiap karyawan sudah pasti cenderung lebih menginginkan penilaian prestasi kerja yang mendukung, untuk itu perusahaan dituntut untuk memperhatikan prestasi kerja karyawan, tidak hanya memperhatikan prestasi kerja karyawan tapi juga memberi penilaian atau penghargaan kepada setiap karyawan yg memiliki prestasi yang tinggi.

Menurut Melayu S.P.Hasibuan dalam Hartatik (2018 :130), Unsur-unsur prestasi sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Prestasi

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatifitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil .

6. Kerja sama

Menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

Menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9. Prakarsa

Menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

10. Tanggung Jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

#### **2.1.4.4 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Pada umumnya prestasi yang tinggi akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan penilaian atas prestasi setiap karyawan. Keuntungan juga akan diperoleh pihak manajemen sehingga mencapai tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu alasannya adalah penghargaan setiap prestasi yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2016 :154) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- a. Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak melibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka tidak diperhitungkan.
- b. Pimpinan enggan untuk memberikan penilaian yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
- c. Jika hasil penilaiannya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya.
- d. Pimpinan maupun bawahan menyadari penilaian yang buruk mempengaruhi karir seseorang.
- e. Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam memberikan penghargaan.
- f. Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini merupakan beberapa literatur yang menjelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1****Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Tengku Sadiq Al Azis : 2018	Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Profinsi Sumatera Utara	Hasil uji T diperoleh t-hitung, lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dilakukan. Begitu juga hasil uji T kepemimpinan (X2) diperoleh t- hitung kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan ASN (ASPARATUR SIPIL NEGARA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsin Sumatera Utara.
2	Dedi Kurniawan : 2018	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT.ADVANTAGE SCM MEDAN	Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan pengujian hipotesis pada uji t variabel kompensasi (X1) menunjukkan t hitung sebesar 2,843 dan nilai signifikansi sebesar 0,060 (dibawah 0,05), dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pulak sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada

			<p>pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil pengujian dilakukan terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh thitung &gt; ttabel yaitu 0,948 . 0,065.</p>
3	Wenina Feronika Parangin Angin :2018	<p>Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap pada SD. Negeri 105283 Klambir V Hampan Perak</p>	<p>Berdasarkan hasil yang diperoleh secara varisial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis uji t Kompensasi thitung &gt; ttabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri 105283 Kelambir V. hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja</p>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kalangan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda

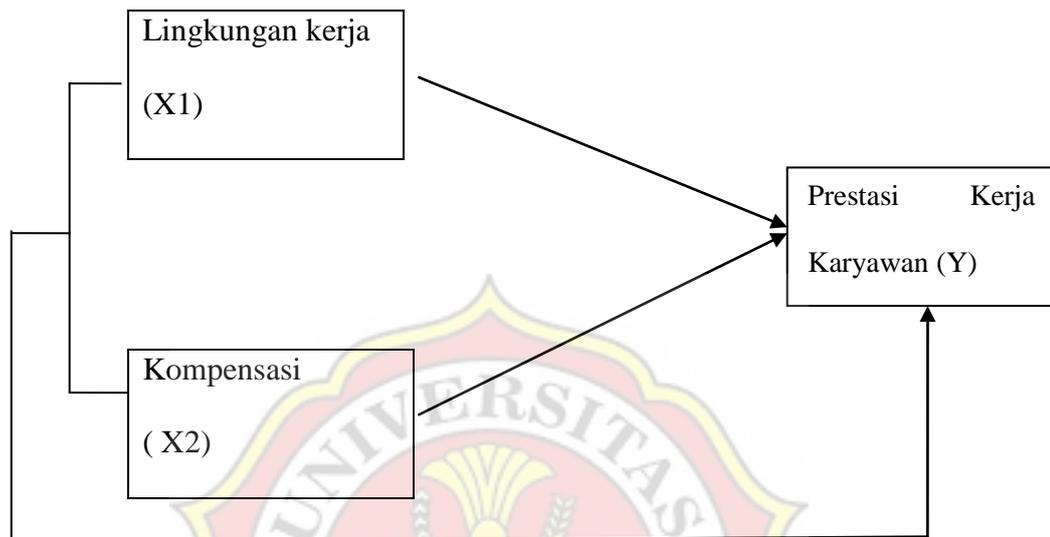
organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dan perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja tinggi sehingga hasil atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik, yang nanti diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu dilakukan penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan jika keadaan lingkungan kerja yang diterima karyawan memuaskan, maka karyawan akan merasa semangat dalam meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan buruk, maka karyawan merasa tidak nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu lingkungan kerja dan kompensasi sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini

dan masa yang akan datang, perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan prestasi baik dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi (X2) dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y)
3. Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari perumusan sebuah penelitian.

Menurut Sanusi (2011 : 44) menyatakan “ hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.