

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Peneliti Terdahulu

Lilik Khoiriyah (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan Upah dan lingkungan kerja secara bersama -sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Sedangkan secara parsial Upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya.

Didik Hadiyatno (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Hasil penelitiannya secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Fajar Kurniadi (2012) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Motode analisis	Hasil Penelitian
Lilik Khoiriyah (2009)	Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta	Variabel independen : upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)	analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Secara parsial Upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya.
Didik Hadiyatno (2014)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan	Variabel independen : kompetensi (X1),kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)	analisis regresi linier berganda	Secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja
Fajar Kurniadi (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah	Variabel independen: Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004: 309) sedangkan menurut (Wirawan,2009:5)kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009: 67). Sedangkan Menurut Simanjuntak (2005:103) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskripsinya (Sondang 2002: 168).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik
5. Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

Wirawan (2009 : 80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu :

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Disiplin kerja

2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
1. Kepemimpinan
 2. Kejujuran
 3. Kreativitas

2.2.2. Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003 : 181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Adapun pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2001:56), kompensasi dibagi menjadi :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-event tertentu.

c. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus per kasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*),

dalam bentuk :

1. Istirahat *on-the-job*
2. Hari-hari sakit
3. Liburan dan cuti
4. Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll

b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :

1. Asuransi Jiwa
2. Asuransi Kesehatan
3. Asuransi Kecelakaan

c. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)

1. Program rekreasi
2. Cafeteria

3. Perumahan
4. Beasiswa pendidikan
5. Fasilitas pembelian
6. Konseling finansial dan legal
7. Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:121), pada dasarnya meliputi:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mantaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Malayu S.P.

Hasibuan (2006:128) , antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup (*Cost of living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk

mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut Hasibuan (2006: 122) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas:

1. Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

3. Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3. Waktu Pembayaran Kompensasi, kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman

dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

2.2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2001;183) :“Bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas-tugas tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar”.

Agus Ahyari (2000 : 128) menyatakan:“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”.

Sedarmayati (2002:1) menyatakan:“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedarmayanti (2002:21) membagi lingkungan kerja ke dalam dua bagian yaitu:

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor,pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya)
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya).

Menurut Sedarmayanti (2002:22), yang termasuk kedalam kondisi lingkungan kerja fisik, adalah:

1. Penerangan

Penerangan di dalam kondisi lingkungan kerja adalah penyinaran yang cukup, agar karyawan dapat melihat dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan lebih baik.

Secara umum, sumber penerangan di ruangan kerja dapat berasal dari penerangan alami dan penerangan buatan. Ditinjau dari segi biaya penerangan alami ini akan membutuhkan biaya yang murah, akan tetapi penerangan dalam sistem ini sangat dipengaruhi cuaca sehingga tidak dapat sepenuhnya dijadikan sebagai sumber penerangan di ruang kerja. Didalam perusahaan, selain menggunakan penerangan alami sebagai penerangan utama juga harus dilengkapi dengan sistem penerangan buatan.

2. Suhu Udara

Suhu udara di ruang kerja merupakan salah satu kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan dalam upaya mendorong

kenaikan semangat kerja terhadap para karyawan yang bekerja agar dapat bekerja dengan nyaman sehingga hasil yang didapatkan maksimal. Suhu udara yang terlalu panas akan menjadi penyebab turunnya gairah kerja karyawan, sehingga semakin turunnya gairah para karyawan semakin tinggi tingkat kesalahan yang di perbuat, maka semangat kerja karyawan secara keseluruhan akan menurun, yang dapat mengakibatkan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti turunnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Selain suhu udara, sirkulasi udara di ruang kerja perlu diperhatikan juga bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang berada di dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih.

3. Suara Bising

Kebisingan dalam suatu ruang kerja dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan dapat mengganggu komunikasi. Komunikasi yang lambat dan tidak efektif akan berakibat terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna dalam ruang kerja di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna dilakukan dengan tujuan untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan terhadap objek pekerjaannya. Faktor pemilihan dari pemilihan warna diantaranya: warna dari peralatan produksi, warna dari bahan barang dalam proses, serta warna di sekeliling

ruang kerja di dalam perusahaan. Untuk kepentingan pembauran sinar, maka warna-warna cerah dapat membantu tercapainya pembauran sinar tersebut dengan baik. Sebaliknya jika pihak manajemen perusahaan memilih warna gelap untuk dasar pembauran warna, maka akan terlalu banyak sinar yang hilang dalam proses pembauran tersebut. Dengan memperhatikan faktor pemilihan warna tersebut diharapkan dapat membantu memperjelas pengamatan karyawan terhadap objek sehingga semangat kerja karyawan terhadap perusahaan akan dapat ditingkatkan dengan baik.

5. Ruang Gerak yang Diperlukan

Agar para karyawan dapat bekerja dengan baik maka ruang gerak para karyawan perlu diberikan ruangan besar yang memadai. Terlalu sempitnya ruang gerak akan menghambat proses kerja karyawan, sebaliknya ruang gerak terlalu besar akan mengakibatkan kelelahan dan pemborosan ruangan.

6. Keamanan Kerja

Ruang kerja yang cukup dan keamanan penggunaan mesin dari peralatan produksi dalam perusahaan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Selain lingkungan fisik terdapat juga faktor non fisik dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi seorang karyawan secara langsung dalam setiap hari kerja. Faktor

ini diantaranya menurut Duane P. Schult dan Sidney Schult yang dikutip oleh Sedarmayanti (2002:23) :

1. Peraturan dan Prosedur kerja

Peraturan kerja adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan prosedur kerja adalah rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain, sehingga menunjukkan adanya satu urutan tahap demi tahap tentang pelaksanaan kerja yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan satu bidang tugas. Beberapa hal yang dapat ditinjau dari peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam perusahaan antara lain:

- 1) Pengupahan bagi karyawan, upah adalah bagian dari kompensasi, pembayaran, dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, baik pelaksanaan pekerjaan maupun untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.
- 2) Jaminan sosial, merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja dan pengusaha terhadap perlindungan hilangnya penghasilan dan hilangnya biaya peralatan medis.

2. Komunikasi

Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting, karena komunikasi merupakan suatu proses dengan orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengurangan beserta secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda

dari bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

3. Hubungan Interpersonal

Malayu S.P Hasibuan (2006:137), menyatakan bahwa hubungan interpersonal merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari tiga segi yaitu:

- 1) Hubungan dengan akal sehat, bagaimana hubungan pribadi antar seorang karyawan dengan karyawan lain yang berada dalam struktur organisasi yang lebih tinggi.
- 2) Hubungan dengan teman sejawat, bagaimana hubungan pribadi dengan para karyawan yang berbeda pada tingkat struktur organisasi yang sama yang mempunyai jabatan yang setingkat.
- 3) Hubungan dengan bawahan, bagaimana hubungan pribadi antara karyawan dengan karyawan lain yang berada di struktur organisasi yang lebih rendah terutama yang menjadi bawahan.

4. Kualitas Supervisi

Kualitas supervisi dari suatu perusahaan sangat penting karena hal ini akan mendorong terciptanya tujuan yang diharapkan dengan baik.

5. Kelompok Informal

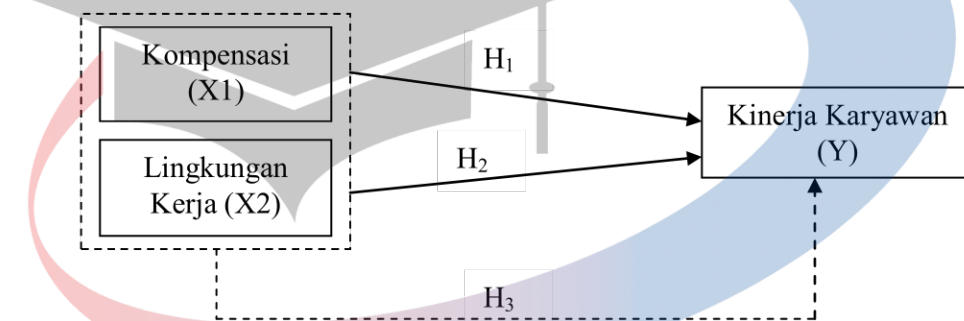
Salah satu bagian penting dalam organisasi adalah pengelompokan informal dan hubungan-hubungan pribadi yang lebih berpengaruh dibanding hubungan-hubungan formal. Kelompok informal terdiri atas struktur yang

tidak jelas, fleksibel, sukar di identifikasikan, keanggotaannya sulit ditentukan dan pada hubungan para anggotanya tanpa tujuan yang khusus.

6. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, yang lelah tidak sanggup melaksanakan kegiatan.

2.3. Kerangka Konseptual



Keterangan :

- = Parsial
- = Simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Semakin besar tingkat kompensasi baik gaji, tunjangan, insentif dan asuransi yang diterima, dapat

memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan merasa puas dengan yang diperoleh maka hasil prestasi kerja akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. 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 memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kastil Kencana.

H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kastil Kencana.

H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kastil Kencana.