

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting Dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, Dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹

Menurut Desseler manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, Dan mengkompensasi karyawan Dan untuk

¹T Hani Handoko, *"Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: BPFE. 2011. Hlm. 3

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan Dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan kadilan.²

B. Kompensasi

Kompensasi menurut Werther dan Davis, dikutip dari Donni J Priansa mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.³

Menurut Wibowo mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.⁴

Menurut Sofyandi mengemukakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa

²Gary Desseler, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat. 2015. Hlm. 3

³ Donni J Priansa. *"Perencanaan dan Pengembangan SDM"*. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 319

⁴ Wibowo. *"Manajemen Kinerja"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007. Hlm. 134

perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Perusahaan memiliki suatu harapan yang sangat besar atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan supaya meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.⁵

Jadi dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang di terima karyawan secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan dengan mencapai target yang diberikan perusahaan.

1. Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi, dikutip dari Donni J Priansa adalah sebagai berikut :⁶

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang biasa disebut sebagai gaji atau upah yang dibayar

⁵Sofyandi Herman. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Graha Ilmu. 2008. Hlm. 159

⁶Donni J Priansa. *“perencanaan Dan pengembangan SDM”*. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 321

secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya semakin tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2. Fungsi Dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut samsuddin adalah sebagai berikut:⁷

a. Pengalokasian SDM Secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih.

⁷ Samsuddin Sadili. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Cetakan Pertama, Pustaka Setia. 2006. Hlm. 102

b. Penggunaan SDM Secara Efisien dan Lebih Efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis, dikutip dari Doni J Priansa adalah sebagai berikut:⁸

a. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para calon pelamar. Tingkat pembayaran

⁸ Donni J Priansa. *“perencanaan Dan pengembangan SDM”*. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 324-325

harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

b. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan suatu perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa suatu pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif dari sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain dipasar kerja.

d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku yang akan datang, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah upah atau diatas standar.

f. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor yang legal

yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Mempasilitasi Pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan

h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program kompensasi hendaknya dirancang agar dapat di kelolah dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

i. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Simamora terdapat tiga indikator untuk menilai sebuah kompensasi adalah sebagai berikut:⁹

⁹ H. Simamora. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: STIE YKPN. 2004. Hlm. 442

a. **Puas terhadap Gaji**

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

b. **Puas terhadap Fasilitas**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar bersemangat saat bekerja.

c. **Puas terhadap Tunjangan**

Kompensasi tambahan yang akan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

C. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain

kemampuan, pengetahuan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Kompensasi diartikan suatu imbalan atau balas jasa yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dan adil agar karyawan betah dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih baik.¹⁰

Dalam islam kompensasi haruslah dibeikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja mendapatkan hasil atas pekerjaan yang telah di selesaikan dan pekerja mendapatkan kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya seperti yang terkandung dalam al-qur'an dan hadist, sebagaimana firman Allah :

¹⁰ Ninuk Muljani. "*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4, No.2. September 2002. Hlm: 12

QS. At-Taubah ayat 105.¹¹

تُرَدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ سَعَىٰ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمًا إِلَىٰ وَس

Dalam penjelasan ayat Al-qur'an diatas dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua yang kita kerjakan. Bahwa niat bekerja kita yang baik akan dibalas dengan kebaikan tapi jika niat tidak baik maka Allah akan balas dengan azab. Dalam hadist dijelaskan bahwa orang yang tidak membayar upah/gaji yaitu praktik penzaliman yang sangat di benci Allah karena itu sama saja dnegan memakan harta orang lain secara tidak benar. Jadi dalam pembayaran kompensasi bagi pekerja haruslah sesuai dan adil serta harus tepat waktu karena diharamkan baginya menunda

¹¹ QS. At-Taubah ayat 105. “Dan katakanlah, 'bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalain akan dikembalikan kepada (Allah) mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan -nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan”.

pembayaran gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya.¹²

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang di berikan.¹³

Menurut Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.¹⁴

Menurut Silvia, Armida, dan Leo mengemukakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

¹² Ninuk Muljani. "*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4, No.2. September 2002. Hlm: 13

¹³ Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Refika Aditema. 2006. Hlm.183

¹⁴ Saydam. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*". Jakarta: Djambatan. 2000. Hlm.226

ada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi pusat administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi.¹⁵

Jadi dapat di artikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berkenaan langsung dengan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua ialah sebagai berikut:¹⁶

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

¹⁵ Armida Silvia Asriel, dkk. "*Manajemen Kantor*". Jakarta: Prenadamedia Group. 2016. Hlm. 184

¹⁶ Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung: Mandar Maju. 2009. Hlm. 21

Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:¹⁷

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana ada perbedaan individual yang besar yang besar, dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak

¹⁷ Robbins. "*Prilaku Organisasi*". Jakarta: Salemba Empat. 2002. Hlm. 36

dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang samar-samar dan gelap akan menimbulkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang baik dan tepat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4) Mutu Udara

Mutu udara yaitu fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa menhirup udara yang tercemar membawa efek merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dilingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, lekas marah, mata perih, kelelahan dan depresi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁸

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.¹⁹

2. Manfaat Lingkungan Kerja

¹⁸ Sedarmayanti. "*sumber daya manusia Dan produktivitas kerja*". Bandung: Mandar Magu. 2009. Hlm. 31

¹⁹ Alex Soemadji Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001. Hlm. 171

Menurut Ishak dan Tanjung manfaat dari lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Sementara itu manfaat bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.²⁰

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya ditempat kerja besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu sangat perlu diperhatikan adanya

²⁰ Ishak A dan H Tanjung. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Universitas Trisakti. 2003. Hlm. 26

penerangan atau cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk terus menjaga kelangsungan hidup yaitu dengan cara metabolisme. Udara disekitar dianggap kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya ialah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka

panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

menurut Nitisemito beberapa Faktor yang mempengaruhi lingkungan yang dapat dijadikan indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:²¹

a. Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaturan warna yang pas hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Kebersihan

Kebersihan di lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena

²¹ Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000. Hlm:184

kebersihan dalam lingkungan kerja menjadi nyaman tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Keamanan

Keamanan di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap karyawan menginginkan ketentraman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya ancaman.

4. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan yang bersentuhan langsung dengan individu itu sendiri. Sebagai khalifah manusia diberi tanggung jawab untuk mengelolah alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Adanya tuntutan untuk interaksi sesama manusia dan juga interaksi dengan alam. Manusia mempunyai kewajiban untuk

melestarikan alam. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an, sebagai firman Allah :

QS. Al-A'raf ayat 56 :²²

وَأَدْعُوهُ إِصْلَاحِهَا بَعْدَ الْأَرْضِ فِي تَفْسِدِ وَأَوْلَا
حُسَيْنِينَ مِّن قَرِيبِ اللَّهِ رَحْمَتَانِ وَطَمَعًا خَوْفًا
آلَم

Dari penjelasan Ayat Al-qur'an dan hadist diatas, bahwa pengrusakan di muka bumi sangat di benci Allah. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran dan Allah sangat mencintai kebersihan karna orang-orang yang bersihlah yang dapat masuk surga Allah. Islam sangat melarang manusia bertingkah semena-mena baik kepada makhluk Allah atau alam semesta ini. maka dari itu jagalah lingkungan dan berbuat baiklah karena kebersihan adalah sebagian dari iman dan hanya orang-orang yang bersihlah yang dapat masuk surga.

²² QS. A-A'raf ayat 56. "Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaiki dna berdoa kepada Allah dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat dnegan orang-orang yang berbuat baik".

D. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pada para karyawan dan manajer perusahaan. Jones mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.²³

Menurut Schein budaya meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pelajaran. Ia lebih lanjut menetapkan bahwa suatu budaya organisasi mempunyai tiga lapisan. Lapisan I meliputi benda- benda dan ciptaan yang kelihatan, tetapi sering tidak bisa menginterpretasikan. Suatu laporan tahunan, suatu laporan berkala, jarak pembag antar para pekerja, dan peralatan adalah contoh dari benda- benda dan ciptaan. Pada lapisan II adalah nilai- nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai- nilai sadar, hasrat afektif

²³ Irham Fahmi, *manajemen kinerja teori dan aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 47

atau keinginan. Dalam lapisan III adalah asumsi dasar yang menceritakan pada individu bagaimana cara memandu perilaku mereka.²⁴

1. Faktor – faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dibangun dari berbagai sumber baik internal maupun eksternal organisasi ataupun sumber daya manusia yang dibawa masuk kedalam organisasi. Menurut Wibowo ada empat faktor yang dapat menjadi asal mula subur budaya organisasi yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan dan nilai-nilai dapat di tanamkan dalam kebijakan, program dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.

²⁴ Vaithzal Rivai Zainal, dkk, *kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 256

2. Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya mempengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya.
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.²⁵

2. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan, ada tiga indikator budaya organisasi menurut Mckennan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antara manusia dengan manusia

²⁵ Wibowo, “budaya organisasi; sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010. Hlm. 65

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai memcapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.²⁶

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel, dikutip dari Donni J Priansa menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau

²⁶ Eugene Mckenna, "*Manajemen sumber daya manusia*", edisi kedua. Terj. Toto Budi Santoso. Yogyakarta: penerbit Andi, hlm. 60

kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.²⁷

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan.²⁸

Menurut Mangkunegaramengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Jadi dapat di artikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh suatu karyawan atas pekerjaan yang di lakukannya dalam suatu perusahaan.

²⁷ Donni J Priansa. "*perencanaan Dan pengembangan SDM*". Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 270

²⁸ Veithzal Rivai. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". Jakarta: Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada. 2004. Hlm. 309

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara. "*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Bandung: Refika Aditama.2004. Hlm. 67

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick, dikutip dari Handoko berpendapat bahwa ada dua macam faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu individual yang mencakup sifat kepribadian, sifat fisik, sikap, minat dan motivasi, jenis kelamin, umur, pengalaman dan tingkat pendidikan. Faktor situasional atau faktor fisik pekerjaan yaitu metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik. Faktor sosial dan organisasi yaitu peraturan organisasi, jenis latihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.³⁰

3. Penilaian Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, dikutip dari Donni J Priansa menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat

30 T Hani Handoko. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE. 2000. Hlm. 210

standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.³¹

Menurut teori Dessler yang mengatakan bahwa dalam melakukan suatu penilaian terhadap kinerja para karyawan harus memperhatikan lima faktor penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:³²

- a. Kualitas pekerjaan yaitu meliputi ketelitian, akurasi, penampilan.
- b. Kuantitas pekerjaan yaitu meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan yaitu meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- d. Kehadiran yaitu meliputi regularitas, dapat dipercayai atau diandalkan dan ketepatan waktu.

Konservasi yaitu meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

31 Donni J Priansa. "*perencanaan Dan pengembangan SDM*". Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 272

32 Stephen P Robbins dan Timothy. "*Prilaku Organisasi Edisi ke 12*". Jakarta: Salemba Empat. 2008. Hlm. 85

Menurut Bangun beberapa alat penilaian kinerja karyawan yang dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :³³

a. Ketepatan Waktu

Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu, karena suatu pekerjaan itu memiliki ketergantungan terhadap pekerjaan lainnya. Jadi, jika suatu pekerjaan itu tidak selesai tepat waktu maka akan mempengaruhi pekerjaan lainnya.

b. Kehadiran

Kehadiran karyawan haruslah tepat waktu sesuai ketentuan yang ada. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

c. Kemampuan Kerja Sama

Pada suatu pekerjaan diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

33 Wilson Bangun. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga. 2012. Hlm: 233.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kinerja

Karyawan

Pandangan islam kinerja sangat positif. Manusia diperintahkan Allah untuk cari rezaki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan tapi mencari rezeki dengan halal merupakan suatu ibadah. Islam juga mendorong setiap umatnya untuk semangat dalam bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an , sebagaimana firman Allah :

QS. Al-An'am ayat 132 :³⁴

﴿يَعْمَلُونَ بِنِعْمَةِ رَبِّهِمْ لَا حَسَدٍ مَّا كَانُوا يَفْعَلُونَ﴾

Dari penjelasan ayat Al-qur'andi atas, bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan giat dan niat yang baik karena menjadikan bekerja suatu ibadah

³⁴ QS. Al-An'am ayatke 132. "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".

dan islam juga menghapuskan sistem membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit karena semua manusia sama derajatnya di mata Allah.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Irda Ainanur (2013)	Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Kontruksi	Kompensasi, Kompetensi dan Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan maka akan meningkatkan kompetensi dan didukung oleh pemimpin yang mampu memotivasi setiap karyawannya.
2	Firzianah Mustika Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.

		Kasus pada PT. Gapura Alpha Land, Depok)	Gapura Omega Alpha Land, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha land, dan terdapat pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land.
3	Windy Aprilia, Gunasti Hudiwinarsi (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Surabaya)	Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh faktor kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.
4	Ragil Permansari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

			<p>Semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak semakin tinggi kinerja karyawannya. Motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Raharjo Semarang dibandingkan lingkungan kerja .</p>
5	Munparidi (2015)	<p>Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang</p>	<p>Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negatif secara signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan tingginya pelatihan yang diberikan akan memberikan semakin tinggi pula kinerja karyawan.</p>

6	Aput Ivan Alindra (2015)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center
7	Wardiman Mokodompit (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makasar	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu menggunakan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan berbeda tempat penelitian
8	Enno Aldea Amanda (2017)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Sari kota Madiun	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif Dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja Dan mendapatkan

			hasil yang maksimal
--	--	--	---------------------

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber
penelitian, 2019

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Irda Ainur yang berjudul “pengaruh kompensasi Dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada SDM Kontruksi)”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SDM Kontruksi.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada penelitian Ragil Permansari yang berjudul “pengaruh motivasi dan lingkungan karma terhadap kinerja karyawan (studi kasus panda PT. Anugrah Raharjo, Semarang)”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan panda PT. Anugrah Raharjo Semarang.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga lingkungan karma berpengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Enno Aldea Amanda yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Sari Kota Madiun”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sari Kota Madiun.

Dari uraian diatas dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : diduga budaya organisasi berpengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Galih Eksan Prasetyo yang berjudul “pengaruh Kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus kantor PDAM Tirto Negoro sragen), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PDAM Tirta Negoro sragen.

Pada penelitian Munparidi yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Perusahaan Air Minum Tirta Musi Kota Palembang), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Pada penelitian Ryndian Gusty & Seno Andri yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada hotel mutiara merdeka pekanabru)”, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

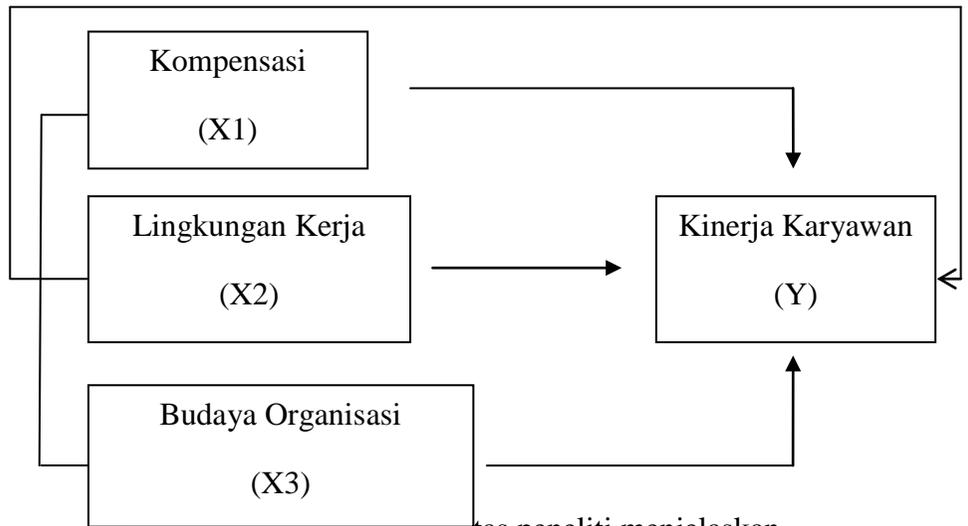
Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : diduga Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Penyusunan skripsi ini maka dibutuhkan adanya kerangka berfikir yang terperinci agar peneliti ini lebih terarah. Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Skema kerangka teoritik diatas peneliti menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel Independen pada kerangka teoritik diatas adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.