

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu barang yang diterima oleh seseorang karyawan atau pekerja sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan tersebut. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dalam perusahaan.¹

Pada dasarnya semua imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun tidak langsung, yang diberikan oleh sebuah organisasi atas hasil kerja atau jasa pekerja tersebut pada organisasi atau perusahaan dalam melakukan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.²

¹Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.134.

²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hlm.120.

Kompensasi dapat diartikan seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu bagi perusahaan itu sendiri.³

b. Indikator Kompensasi

Adapun indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:⁴

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

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.182.

⁴Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm.145.

perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

c. Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan sebagai berikut:⁵

1) Ikatan Kerja Sama

Antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. Pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi atau mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan akan dirangsang oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.

3) Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.

4) Motivasi

Majikan akan mudah termotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.

⁵T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:BPFF,2008),hlm.88.

5) Stabilitas Karyawan

Apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

8) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Adapun anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:⁶

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bahwa bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama dan cepat diketahui.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawan-karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Kencana, 2009), hlm. 191.

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, bahwa tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya.

6) Peranan serikat buruh

Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerjaan itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan tersebut.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. 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.⁷

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.⁸

Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.⁹

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu,

⁷Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), hlm. 124.

⁸Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 169.

⁹Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: PT. Buku Seru), hlm. 97.

manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.¹⁰

c. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:¹¹

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di tempat kerja

¹⁰Nur Feriyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 2007), hlm.122.

¹¹Masydzulhak Djamil Mz, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM, (*Skripsi Fakultas Manajemen Ekonomi universitas islam negeri maulana malik ibrahim*, 2011), hlm.31.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:¹²

1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang dalam keamanan di dalam bekerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini yang dimaksudkan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu

¹²Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 76.

organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini yang dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mengukur kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

3. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti kesetiaan. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang karyawan terhadap organisasi. Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.¹³

Menurut Utomo loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld,

¹³Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.90.

semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.¹⁴

Loyalitas merupakan para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.¹⁵

b. Indikator Loyalitas

Adapun indikator yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:¹⁶

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
- 3) Menjaga bisnis perusahaan
- 4) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
- 5) Tidak bergosip, berbohong dan mencuri
- 6) Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi

c. Aspek-Aspek Loyalitas

¹⁴Utomo, *Manajemen Loyalitas*, (Jakarta : PT Grasindo. 2010), hlm.76.

¹⁵Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: buku kedua, 2001), hlm.99.

¹⁶Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hlm.87.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:¹⁷

- 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan atau organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan untuk tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

¹⁷Thoby Mutis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 96.

Menurut antoncic Menyatakan bahwa penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, buruknya komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi.¹⁸

Loyalitas karyawan dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi.¹⁹

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari

¹⁸Antoncic, Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, (*Skripsi Ekonomi Bisnis universitas negeri yogyakarta, 2014*), hlm.150.

¹⁹Husein Umar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: PT. Persero Jaya, 2011), hlm.65.

perilaku seseorang. Jika seseorang bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka.²⁰

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.²¹

Kepuasan kerja dapat diartikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.²²

b. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:²³

1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan

²⁰Poerwopoespito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm.105.

²¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Kencana, 2009), hlm. 74.

²²Amirullah, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: PT. Mitra Wacana Media, 2008), hlm. 134.

²³Ibid. hlm. 77.

- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan
- 3) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:²⁴

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari hasil pekerjaannya.

3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

²⁴Syamsul Maarif, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Semarang: PT. Grafindo Persada, 2007), hlm. 88.

d. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam menurut Wexley dan Yukl yaitu:²⁵

1) Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be (ex-pectation needs or value) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

2) Equity Theory

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang berkelas, sekantor dan pemerintah di pengaruhi oleh motivasi.

3) Two Factor Theory

²⁵Wexley Dan Yukl, *Teori Kepuasan Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.80.

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu.

5. Kinerja Karyawan

a. Kinerja

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi tercapainya tujuan organisasi tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau perusahaan, dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.²⁶

Kinerja menurut kamus umum, kinerja merupakan hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas kinerja adalah prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.²⁷

Menurut Simamora kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Wahyudi Kumorotomo memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik

²⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali pers, 2016), hlm.269.

²⁷Gatot Mardiwastoto, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta:BPFE,2015), hlm.156.

setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.²⁸

Sementara itu kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.²⁹ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:



Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.³¹

²⁸Simamora, *Teori-Teori Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Mitra Usaha,2006),hlm.234.
²⁹ Hakim, *Islamic Business Strategy For nterpreneurship*, (Jakarta:Multitama,2006),hlm. 142.
³⁰“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”(al-jumu'ah:10)
³¹Opcit.Hakim.hlm.143.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja adalah:³²

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Ketetapan
- 3) Kerja Sama
- 4) Tanggung Jawab

c. Penilaian Kinerja

penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.³³

d. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur tersebut diantaranya:³⁴

- 1) penilaian kinerja karyawan harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan
- 2) pemberian reward bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih
- 3) menganalisa dan mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan training pengembangan baik di waktu sekarang maupun di masa datang

³²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Persada,2007),hlm.45.

³³Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.93.

³⁴Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta,2012),hlm.53.

4) penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	Masydzulhak Djamil Mz (2018)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.AEM	Dari hasil pengolahan dan analisa data diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi

			<p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja</p> <p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan kompensasi , motivasi dan lingkungan kerja secara simultan</p> <p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
2.	Diana Khairani (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bappeda	<p>Hasil analisis ini di simpulkan bahwa secara simultan variabel bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat</p>
3.	Nurul hidayah (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	<p>Hasil analisis ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

		sebagai variabel intervening pada PT. Pabrik gula rejo agung madiun	karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
4.	Helfrin Tuki (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten gorontalo	Hasil analisis ini kompensasi berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten gorontalo
5.	Intan Lautia (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamsostek (persero) cabang malang	Hasil analisis ini mengatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamsostel (persero) cabang malang
6.	Sumarlin Iskandar (2014)	Analisis hubungan tingkat upah terhadap	Hasil analisis ini bahwa terdapat pengaruh positif

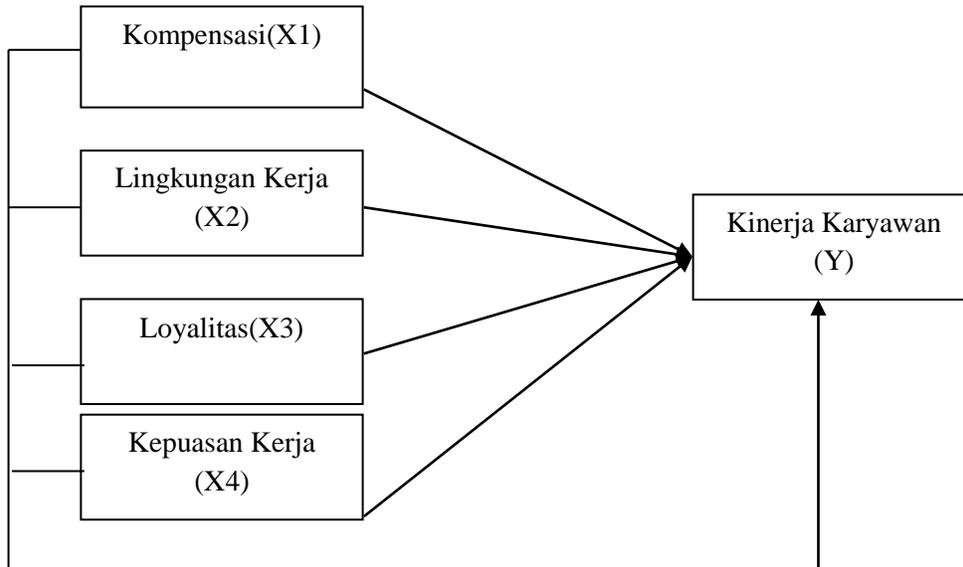
		produktivitas di Indonesia	antara upah terhadap produktivitas di indonesia
7.	Ivonne A.S.Sajangbati (2013)	Motivasi, disiplin, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung	Hasil analisis yang dilakukan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung maupun secara parsial motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
8.	Hairunnisa (2013)	Pengaruh upah, gaji, tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya cabang Surabaya	Hasil yang di dapat menunjukan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara

			parsial gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya cabang surabaya
9.	Bambang swasto (2013)	Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Usaha maju sejahtera	Ada pengaruh positif dari pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Usaha maju sejahtera
10.	Agus tunggal saputra (2012)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UOB cabang pekanbaru	Ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UOB cabang pekanbaru

C
.
**Ker
ang
ka
Ber
piki
r**
K
inerj
a
kary
awa
n
yan

g tinggi adalah salah satu yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Perusahaan yang produktif merupakan perusahaan yang memiliki

kinerja karyawan yang tinggi .Meningkatkan kinerja melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan kerja yang tinggi.



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2018

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang

melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.³⁵

Hasil penelitian Ika ruhana (2013) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo.

Hasil penelitian Catur Okta Viani (2015) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus.

Hasil penelitian Shierly Yunita (2010) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Di Surabaya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Di Surabaya.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan positif karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan.

³⁵Heidjrahman dan Suda Husnan, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: BPFE,2010), hlm.41.

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.³⁶

Hasil penelitian Diana khairani sofyan (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bappeda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bappeda.

Hasil penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman.

Hasil penelitian Muhammad Kamif (2007) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel

³⁶Rachamatiah Siti Salami, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka,2007),hlm.56.

Aria Gajayana Malang) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan positif karena lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas merupakan setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.³⁷

Hasil penelitian Bayu sumoto (2012) dengan judul pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vision Land Bagian Packing) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Vision Land Bagian Packing.

Hasil penelitian Rowen (2017) dengan judul pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus CV. TIRTA AGUNG JAYA

³⁷Nur Feriyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Indah, 2006), hlm.78.

MANDIRI) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI.

Hasil penelitian Muhammad Aldrianto (2016) dengan judul pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Kospermindo Di Makassar menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kospermindo Di Makassar.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan positif karena semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka akan meningkat tingkat kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.³⁸

Hasil penelitian Diana sulianti (2009) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera

³⁸Dedy Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 2011), hlm.185.

Utara menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III di Sumatera Utara.

Hasil penelitian Irhamatul Jariyati (2016) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

Hasil penelitian Yuri Renata Riska (2018) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan positif karena kepuasan kerja dapat dikatakan puas jika lingkungan sekitar nyaman dan kompensasi yang didapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang dilakukan maka akan timbulnya peningkatan kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, Loyalitas merupakan kesetiaan dan kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan mendasar karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang jika seseorang bekerja merasa kebutuhannya sudah dipenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka.

Hasil penelitian Himawan Chandra Hadinata (2014) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah.

Hasil penelitian Nuria Khusna (2015) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sunteak Aliance Jepara.

Hasil penelitian Dwi Septianto (2011) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT PATAYA RAYA SEMARANG) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PATAYA RAYA SEMARANG.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan positif karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan begitu juga lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka akan meningkat tingkat kinerja karyawan. kepuasan kerja dapat dikatakan puas jika lingkungan sekitar nyaman dan kompensasi yang didapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang dilakukan maka akan timbulnya peningkatan kinerja karyawan.

H5: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan