

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan referensi dari penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi untuk melaksanakan penelitian dan bahan acuan untuk melakukan penelitian. Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. N. Lilis Suryani. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS), [Vol 2, No 2 \(2019\)](#). P ISSN: 2581- 2769 | e ISSN: 2598-9502.

Judul penelitian: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo TekhnoPlus.

Penelitian ini menyatakan bahwa dengan adanya penerapan kompensasi, pelaksanaan lingkungan kerja, dan pelaksanaan kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Indo TekhnoPlus sudah baik. Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Diperoleh hasil nilai korelasi berganda, angka R sebesar 0,745 yang menunjukkan terbukti bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil koefisien penentu hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan bahwa variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1%

dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

2. Desi Astuti. Jurnal (2018), Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Judul Penelitian: Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Medan.

Penelitian ini dapat diketahui upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama. Dari hasil nilai korelasi variabel upah sebesar 0,785 dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,826 yang berarti bahwa upah kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial dari variabel upah terhadap kinerja karyawan disimpulkan upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengorganisasian yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Sumber daya manusia dalam pengelolannya dibutuhkan beberapa aspek penting yang dapat menunjang, seperti pelaksanaan pelatihan, pengembangan, motivasi, pengupahan, kepuasan kerja, hingga keselamatan kerja.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:5), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2018:9) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut Kasmir (2017:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Dari pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia melalui suatu perencanaan, pengorganisasian dan penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi,

serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ansori dan Indrasari (2018:61) tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki empat tujuan yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi atau perusahaan.

3. Tujuan Sosial

Bentuk tanggung jawab dari perusahaan secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat dengan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang harus dipertimbangkan atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (dalam kutipan oleh Edy Sutrisno, 2017:7), manajemen sumber dayamanusia dapat dikelompokkan menjadi tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial, yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional, merupakan bagian dari proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

2.2.2 Upah

2.2.2.1 Pengertian Upah

Upah memiliki peran yang sangat penting sebagai penunjang bagi kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu dengan pemberian upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Rivai (2009:744) dalam Muslimin (2020) “Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah sewaktu-waktu tergantung pada keluaran atau hasil kerja yang dihasilkan. “Upah merupakan kompensasi

dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai”. (Sinambela, 2017:237).

Beberapa pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa upah adalah imbalan yang diterima oleh pekerja atau karyawan dalam bentuk uang yang diberikan secara langsung sebagai imbalan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Pemberian upah diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pekerja, artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan pekerja sehingga dengan pemberian upah tersebut dapat meningkatkan loyalitas, mempertahankan karyawan berbakat, meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi terhadap karyawan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Tingkat besar kecilnya upah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa mengelola faktor-faktor tersebut. Untuk itu setiap perusahaan terlebih dulu mengkasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upah. Menurut Sukwiaty (2009:9) apabila diperhatikan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah, yaitu:

1) Tingkat harga

Dalam masyarakat modern yang selalu menggunakan uang sebagai alat tukar menukaryang sah, tingkat upah berhubungan erat dengan tingkat harga. Apabila tingkat harga naik maka pekerja akan menuntut supaya tingkat upah dinaikkan.

2) Produktivitas kerja

Apabila produktivitas dari tenaga kerja rendah, maka tingkat upah juga rendah, begitupula sebaliknya.

3) Struktur ekonomi nasional

Adanya struktur ekonomi dan tingkat perkembangannya berpengaruh terhadap tingkat upah.

4) Peraturan pemerintah

Adanya peraturan pemerintah seperti peraturan tingkat upah minimum juga berpengaruh pada tingkat upah. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:277) dalam kutipan Sanjaya (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi upah adalah sebagai berikut:

a. Kondisi pasar tenaga kerja

Tingkat besarnya gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja.

b. Peraturan pemerintah

Berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja, atau peraturan-peraturan yang lain yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang akan merancang kompensasi.

c. Kesepakatan kerja

Keberadaan serikat pekerja atau buruh memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dengan pihak manajemen perusahaan, baik tentang jenis, struktur, maupun tingkat upah.

d. Sikap manajemen

Keinginan dari pihak manajemen perusahaan untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja yang berkualitas tinggi, mengurangi perputaran tenaga kerja meningkatkan standar hidup kerja, juga dapat mempengaruhi struktur dan tingkat dari gaji atau upah.

e. Kemampuan membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan atau pekerja merupakan salah satu komponen dari biaya produksi perusahaan, yang harus dihitung secara cermat oleh perusahaan. Oleh karena itu struktur dan tingkat gaji atau upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar perusahaan.

f. Biaya hidup

Tingkat upah di kota besar dengan biaya hidup yang tinggi, tentu harus dibedakan dengan tingkat upah di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa, tingkat besar kecilnya upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam perusahaan (internal) maupun yang berasal dari luar perusahaan (eksternal). Disamping itu, dinamika yang terjadi dalam lingkungan internal dan eksternal harus ditanggapi secara tepat oleh pihak perusahaan. Artinya perusahaan dan sistem imbalan harus ditinjau ulang secara berkala, dan bila perlu diubah atau disesuaikan dengan dinamika lingkungan, untuk mengupayakan agar imbalan yang adil dan layak tetap bisa terwujud. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, aturan yang ada di

Indonesia tentang pengupahan dan kesejahteraan yang diatur dalam peraturan pemerintah, kesepakatan kerja, sikap manajemen untuk meningkatkan semangat kerja, kemampuan membayar agar tidak mengalami kerugian, serta biaya hidup di suatu wilayah atau daerah.

2.2.2.3 Sistem Upah

Menurut Sukwiaty, dkk (2009:9) sistem pemberian upah digolongkan sebagai berikut:

1. Upah Menurut Waktu

Besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seorang pekerja yang yang dihitung dalam per jam, hari, minggu, maupun bulan.

2. Upah Menurut Satuan Hasil

Besarnya upah yang didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja.

3. Upah Borongan

Besarnya upah yang didasarkan kepada kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan.

4. Sistem Bonus

Sistem pengupahan yang mengupayakan untuk memperbaiki kelemahan cara pembayaran upah pada poin dua jenis pemberian upah sebelumnya.

5. Sistem Mitra Usaha

Pembayaran upah pada system ini diberikan dalam bentuk saham perusahaan akan tetapi tidak diberikan kepada pekerja secara perorangan, tetapi kepada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Zainal, dkk

(2015:554) sistem pengupahan digolongkan menjadi tiga macam yaitu:

a. Upah Sistem Waktu

Dalam upah sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu sepertijam, hari, minggu, atau bulan.

b. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Sistem hasil merupakan besarnya upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

c. Upah Sistem Borongan

borongan adalah suatu cara yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya waktu dalam proses mengerjakan pekerjaan. Jadi, sistem pemberian upah pada perusahaan bermacam-macam seperti sistem pemberian upah menurut waktu, satuan hasil pekerjaan, borongan, bonus ataupun mitra usaha. Pemberlakuan pemberian upah pada setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada kebijakan yang ditetapkan manajemen setiap perusahaan.

2.2.2.4 Indikator Upah

Setiap organisasi mempunyai strategi atau alat ukur dalam menentukan tingkat pemberian tingkat besar kecilnya upah. Menurut Zainullah, dkk (dalam kutipan Safara, 2019) indikator untuk mengukur upah ada 3 yaitu:

1. Upah yang diterima tepat waktu

Upah yang diberikan kepada para pegawai menurut hasil kerjanya dan pembayaran upah diterima dengan tepat waktu.

2. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja

Upah yang diberikan berdasarkan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak membedakan umur, pengalaman, dan kemampuan dan bisa diberikan secara harian, mingguan ataupun bulanan.

3. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

Upah yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor yang penting dalam melaksanakan pekerjaan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang yang ada di sekitar karyawan yang meliputi kondisi dan keadaan yang sebagai penentu akan kelancaran pekerjaan, yang meliputi, keamanan, kenyamanan dan keselamatan pekerja untuk menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan untuk mendukung kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (dalam Enny W. 2019:56) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi para pekerja itu sendiri dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan menurut Reksohadiprojo, dkk (dalam Enny W. 2019:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan

agar dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi pada setiap tahunnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan tentang keadaan atau kondisi pada tempat kerja yang ada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawannya untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Fransiska, dkk 2014:5) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh pada karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dalam lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, alat-alat, perkakas, dan lain-lain).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya: kelembapan, suhu, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan terjadinya suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Irawan, 2017:27-28) hal-hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan, yaitu:

1. Warna, merupakan salah satu penting yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa para karyawan. Ruangan atau lingkungan kerja yang memakai warna dinding dan alat- alat yang tepat akan membantu meningkatkan kegembiraan dan ketenangan karyawan dalaam bekerja.
2. Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya karyawan akan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan, yang dimaksud penerangan bukan hanya yang bersumber dari lampu ataulistrik, tetapi juga penerangan yang berasal dari sinar matahari pada saat siang hari.
4. Pertukaran udara, sirkulasi udara yang cukup pada lingkungan kerja akan membantu meningkatkan kesegaran karyawan dan kesehatan karyawan akan

terjamin apabila ruangan cukup memiliki ventilasi.

5. Jaminan terhadap keamanan, dengan adanya jaminan keamanan terhadap karyawan akan memberikan ketenangan pada karyawan saat melakukan pekerjaan.
6. Kebisingan, konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja disekitar bising, dibutuhkan suasana yang tenang agar karyawan dapat fokus dalam melaksanakan tugasnya.
7. Tata ruang, penataan ruangan atau lingkungan kerja yang baik akan lebih mendorong meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2016:78) indikator untuk mengukur lingkungan kerja dapat melaluissebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Adanya suasana kerja yang menyenangkan merupakan suatu hal yang diinginkan karyawan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, kebersihan di sekitar tempat kerja, dan keamanan di dalam bekerja.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi atau tempat kerja adalah adanya hubungan harmonis antar rekan kerja. Terjalin hubungan yang baik antar satu pekerja dengan pekerja yang lainnya baik antara atasan dengan bawahan terjalin harmonis tanpa adanya unsur instrik.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas peralatan kerja yang lengkap merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan perusahaan memfasilitasi karyawan dengan peralatan kerja yang lengkap akan membantu salah satu penunjang dalam proses kelancaran bekerja.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Kinerja sendiri banyak dipahami sebagai pencapaian hasil seseorang ketika melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:67) “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017:418). Sedangkan menurut Soedharmayanti dalam Ansory dan Indrasari (2018:209) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Artinya kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaanya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat optimal.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan tidak selalu bahwa kinerja karyawan selalu dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun oleh perusahaan. Banyak kendala yang sering terjadi dan berpengaruh pada proses kinerja karyawan baik kinerja berkelompok maupun kinerja secara individu. Ada baiknya seorang pemimpin perusahaan harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a. Factor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Factor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kinerja).

Menurut Enny W (2019:115) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dan dengan pengetahuan yang luas dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik dan benar dan tepat waktu.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan adanya rancangan kerja akan membantu memudahkan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat dan lancar.

4. Kepribadian, yaitu suatu watak atau karakter yang dimiliki oleh setiap orang dan setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.
5. Motivasi kerja, adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya sendiri dan juga mendapat dorongan dari perusahaan maka karyawan akan lebih tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku dari seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan model atau cara dari seorang pemimpin dalam menghadapi dan mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan yang tertanam dan norma-norma yang berlaku yang dimiliki dan diyakini oleh suatu perusahaan. Budaya organisasi mengatur semua hal yang berlaku dan diterima serta dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, suatu ungkapan dari rasa bahagia atau senang dan rasa suka seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang tidak bahagia dan tidak suka dalam melakukan pekerjaannya maka hal tersebut akan mempengaruhi hasil kerjanya.
10. Lingkungan kerja, merupakan situasi atau kondisi yang ada di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan

prasarana, serta hubungan antar sesama rekan kerja.

11. Loyalitas, merupakan komitmen atau kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan pengabdian seorang karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, yang ditunjukkannya melalui kepatuhan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan kesungguhan dalam mengerahkan usahanya dalam melakukan perkerjaan. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu, taat pada peraturan, dan lain-lain.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan suatu alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Menurut Bangun (dalam kutipan F. Retno, 2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok pekerja sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk dapat

menghasilkan pekerjaan secara kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Karyawan dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karena, pekerjaan pada suatu bagian tertentu apabila tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian yang lain, sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan. Ada jenis pekerjaan tertentu yang harus selesai oleh lebih dari satu karyawan, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan karyawan yang lain atau rekan kerja lain.

Menurut Mangkunegara dalam Kenelak, Pio dan Kaparang (2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, merupakan ukuran seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya.
2. Kuantitas, merupakan ukuran seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan pekerja dalam

menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pelaksanaan tugas, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan akurat dan tidak ada kesalahan yang menjadi ukuran hasil yang diperoleh karyawan.
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan, adalah adanya rasa sadar terhadap kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.5 Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sugiono (2017:72) “Hubungan variabel merupakan kerangka berpikir yang disusun berdasarkan teori tertentu yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan analisis statistic yang akan digunakan.

Berdasarkan penelitian Masilan, Sunuharyo, Utami (2015:85-86) Variabel upah karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah karyawan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kompensasi berupa upah adalah daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Terbukti bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel upah karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi apabila variabel upah karyawan (X1), semakin ditingkatkan

maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2.2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

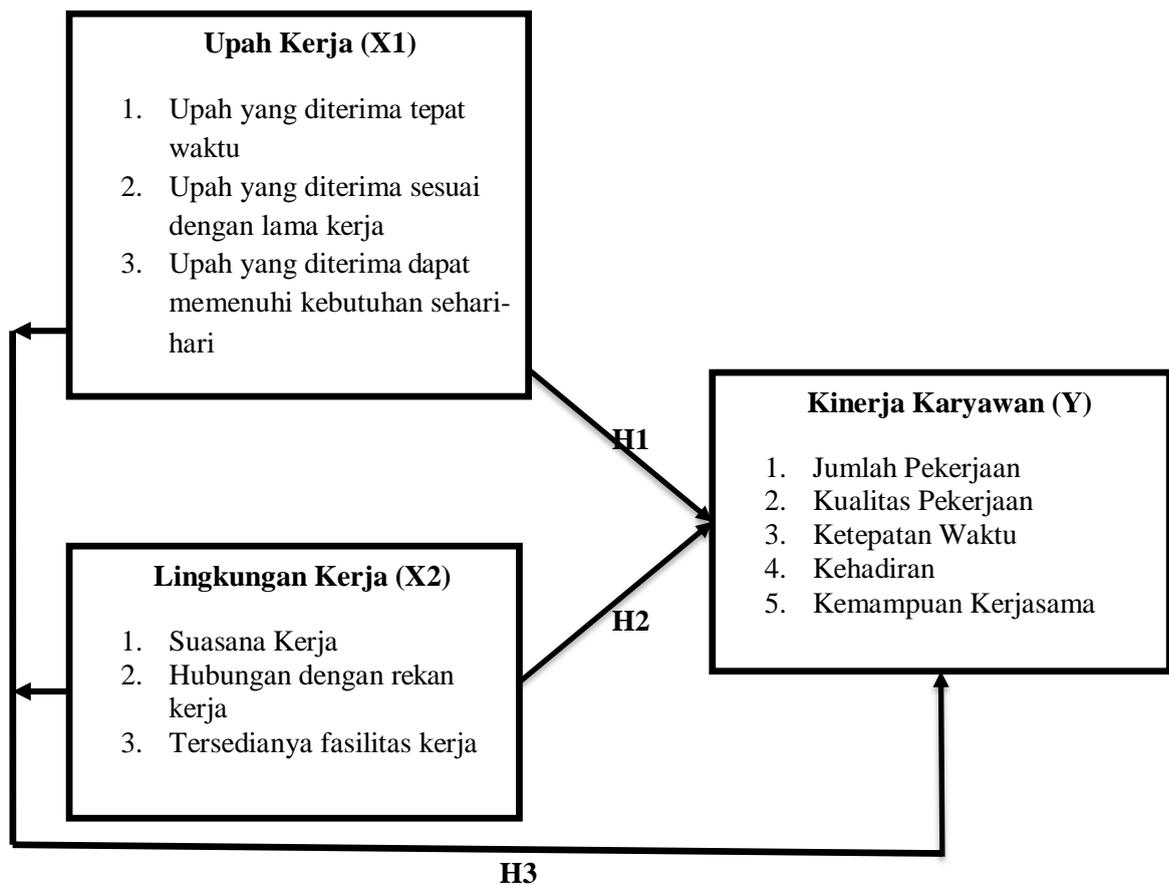
Kondisi yang ada disekitar karyawan pada lingkup tempat karyawan melakukan pekerjaan yang berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan, baik dalam hal keamanan, kenyamanan ataupun keselamatan kerja. Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor penunjang yang ada disekitar tempat karyawan melakukan pekerjaan akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan yang dibebankan pada karyawan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019:274) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, menyenangkan dan tersedianya alat perlengkapan yang memadai dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memperbaiki fasilitas yang ada di perusahaan agar meningkatkan kenyamanan karyawan pada saat bekerja dan dapat mencapai kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan konsep dari suatu penelitian tentang hubungan antara teori dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Konsep penelitian yang baik akan menjelaskan

secara teoritis keterkaitan hubungan antar variabel yang diteliti. Model konseptual tersebut menjelaskan hubungan dari beberapa teori yang telah dideskripsikan untuk dianalisis secara sistematis yang akan menghasilkan pengetahuan mengenai hubungan variabel yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini dibuat kerangka berpikir dan penjelasannya sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka berpikir di atas dapat diketahui bahwa terdapat adanya pengaruh secara simultan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). pengaruh simultan berarti bahwa terdapat adanya pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh satu sama lain

terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, upah dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Variabel-variabel bebas tersebut dapat mempengaruhi variabel terikat melalui berbagai faktor yang ada di dalamnya. Dalam penelitian ini terdapat dua (2) variabel bebas yang akan dibahas, yaitu upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Perusahaan yang baik akan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan atas kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Upah (X_1) merupakan kewajiban dari perusahaan yang harus diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balasan atas kontribusi pikiran, tenaga dan usaha yang telah diberikan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat besar kecilnya upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam (internal) maupun faktor yang dari luar (eksternal). Disamping itu, dinamika yang terjadi dalam lingkungan internal dan eksternal harus dikelola oleh secara tepat oleh perusahaan. Artinya perusahaan dan imbalan harus ditinjau ulang secara berkala, dan bila perlu disesuaikan dengan dinamika lingkungan, untuk mengupayakan agar imbalan yang adil dan layak tetap bisa terwujud. Upah merupakan dorongan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan, seseorang akan merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki fasilitas yang lengkap dan memadai sebagai penunjang pekerjaannya. Lingkungan kerja (X_2)

adalah suatu kondisi yang ada disekitar para pekerja melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kelancaran dalam bekerja. Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja yang menjadi faktor penunjang di sekitar tempat karyawan bekerja yang akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan pekerjaan dan berdampak pada pencapaian hasil kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, menyenangkan dan tersedia fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dan membuat kinerja perusahaan juga meningkat.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka dapat ditarik hipotesisdalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Secara parsial upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Andi Jaya Mojokerto.

H2: Secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Andi Jaya Mojokerto.

H3: Secara simultan upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan (Y) CV. Andi Jaya Mojoketo.