

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produktivitas perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Manajemen kinerja menurut Gary Dessler (2015: 331), manajemen kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

b. Manfaat Dan Tujuan Manajemen Kinerja

Manfaat manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 4), memiliki beberapa manfaat:

- (1) perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu
- (2) Pengembangan karyawan dalam hal kompetensi dan kapabilitas individu serta tim
- (3) Pemuasan kebutuhan dan harapan semua *stakeholder* organisasi
- (4) Komunikasi dan keterlibatan manajer dengan karyawan
- (5) Memastikan setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.

Tujuan manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 20), dirancang untuk mencapai satu atau lebih dari tiga tujuan utama:

- (1) Mendorong pencapaian dan peningkatan hasil bisnis
- (2) Mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu
- (3) Menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan, baik berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

Manajemen kinerja menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 99), bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja:

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan berupa kinerja karyawan
- (2) Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus
- (3) Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan
- (4) Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja dan kinerja perusahaan secara periodik

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan terhadap semua karyawan baik karyawan tingkat atas maupun karyawan tingkat bawah. Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (2014: 135), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Selain itu, penilaian prestasi kerja menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015: 133), adalah suatu hal yang penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Penilaian kinerja menurut Dewi Hanggraeni (2012: 122), akan digunakan perusahaan sebagai informasi dasar yang akan digunakan untuk mengevaluasi keefektifan dan kesuksesan berbagai kebijakan SDM mulai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan berbagai proses lainnya.

- (1) Memungkinkan mengenali masalah-masalah yang dapat terjadi
- (2) Meningkatkan produktivitas

d. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan menurut Gary Dessler (2015: 336), dilakukan dengan beberapa cara:

- (1) Penilaian diri
- (2) Penilaian oleh bawahan
- (3) Umpan balik 360 derajat, dengan umpan balik 360 derajat pemberi kerja mengumpulkan semua informasi kinerja di sekeliling seorang karyawan-dari penyelia, bawahan, rekan sebaya, dan pelanggan internal atau ekstenalnya.

Pengukuran kinerja menurut Donni Juni Priansa (2016: 271), pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi:

- (1) Kualitas pekerjaan
- (2) Kuantitas pekerjaan
- (3) Kemandirian karyawan dalam bekerja
- (4) Inisiatif
- (5) Adaptabilitas
- (6) Kerjasama

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi menurut H. Suwatno (2016: 232), merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan berupa upah atau gaji. Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi karyawan, karena bagaimanapun juga upah atau gaji merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya.

Kompensasi menurut Achmad S. Ruky (2016: 6), sama dengan renumerasi yang berarti semua yang diterima atau dinikmati oleh karyawan seperti uang tunai natura, pelayanan, fasilitas, dan lain-lain dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan pekerja. Sedangkan, kompensasi menurut Dewi Hanggraeni (2012: 139), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya”.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pay dissatisfaction menurut Dewi Hanggraeni (2012: 139), bisa

berdampak pada:

- (1) Penurunan kinerja
- (2) Pemogokan
- (3) Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
- (4) *Turnover* karyawan yang tinggi
- (5) Rendahnya komitmen terhadap perusahaan

Program-program kompensasi menurut T. Hani Handoko (2014: 155), penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar dari perusahaan, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi menurut T. Hani Handoko (2014: 155), memiliki beberapa tujuan:

- (1) Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
- (2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang dan mencegah perputaran karyawan
- (3) Menjamin prinsip keadilan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (4) Menghargai perilaku yang diinginkan seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi
- (5) Mengendalikan biaya-biaya agar organisasi mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak
- (6) Memenuhi peraturan-peraturan pemerintah mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan

c. Sistem Pemberian Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015: 144), faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

- (1) Produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi
- (2) Kemampuan organisasi untuk membayar
- (3) Kesiediaan organisasi untuk membayar
- (4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- (5) Organisasi karyawan yang memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan.
- (6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan di bidang perburuhan dan ketenagakerjaan yang ditetapkan pemerintah

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja Fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik menurut Kaswan (2016: 12), seperti suhu ruangan, dan kebisingan merupakan faktor yang menjadi kendala kinerja.

Kondisi lingkungan menurut Donni Juni Priansa (2016: 222), merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan yang dapat menghambat atau mendorong karyawan. Dalam lingkungan organisasi, kondisi lingkungan kerja harus dikelola untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Kondisi kerja menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 207), merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik yang jika terpenuhi akan memuaskan karyawan dalam bekerja. Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan karyawan untuk bekerja. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang menunjang.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2017: 14), Indikator-indikator dalam lingkungan kerja:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Penerangan
- d. Pertukaran udara
- e. Keamanan
- f. Kebisingan

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik dapat dilihat lingkungan kerja karyawan mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, dan ruang kerja karyawan sendiri yang terdiri dari ruang gerak, kebersihan, keamanan, dan lain-lain.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.



4. Kompetensi Karyawan

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi.

Kata kompetensi menurut Wibowo (2016: 172), memiliki elemen dasar yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Secara umum kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

- a. Perilaku, merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain
- b. Keterampilan, Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan, dan keberanian dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan, dan lain-lain.
- c. Pengetahuan, dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/ sifat dan keterampilannya secara kolektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain-lain.

Kompetensi menurut Robbins (2015: 35), kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu disusun oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

Pekerjaan berbeda-beda dari sisi permintaannya atas kemampuan intelektual. Kinerja seorang karyawan memiliki hubungan dengan kemampuan intelektual karyawan tersebut. Semakin kompleks suatu pekerjaan, semakin diperlukan juga kecerdasan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses.

Kemampuan intelektual karyawan sendiri dibentuk melalui proses pendidikan yang telah diikuti oleh karyawan. Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Selain itu pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik.

Pendidikan sendiri adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Pendidikan menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 66), dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pendidikan dapat disimpulkan sebagai suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kompetensi karyawan yang didalamnya terdapat kemampuan intelektual dan keahlian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten memiliki kemampuan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi dan kinerja SDM menurut Donni Juni Priansa (2016: 252), merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.



B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur (Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol. 13, No. 1)	kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di	motivasi maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi serta kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>Mudiarta Utama (2012)</p>	<p>Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali (Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2)</p>	
<p>3</p>	<p>Anoki Herdian Dito (2010)</p>	<p>Skripsi: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>4</p>	<p>Marliana Budhiningtias Winanti (2011)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), (Jurnal UNIKOM, Volume 72, No. 11)</p>	<p>Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



5	<p>Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 2)</p>	<p>keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sudah baik, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Ferry Setiawan, A. A. Sg. Kartika Dewi (2013)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah (e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No. 5)</p>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Andi Veny Anggreany M. (2016)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada</p>	<p>lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Ditarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>		<p>Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala (e-Jurnal Katalogis, Volume 5, No. 1)</p>	
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>8 Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2014)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 2)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ketika sistem pemberian kompensasi di suatu perusahaan telah berjalan dengan baik dengan prosedur sistem yang jelas dan tepat waktu maka akan berdampak baik kepada karyawan suatu perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman dan tidak merasa khawatir terhadap permasalahan kompensasi. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkatkan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri

1. Ditarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Dengan lingkungan kerja yang baik, maka hal ini akan berpengaruh pada rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan harus memperhatikan kualitas lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dan puas terhadap perusahaan. Melalui lingkungan kerja yang baik dan terpenuhinya kebutuhan karyawan dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan, diharapkan karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

3. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

Kompetensi karyawan meliputi pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan serta keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya, tentu akan membawa dampak positif bagi produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dari uraian mengenai permasalahan dalam penelitian, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

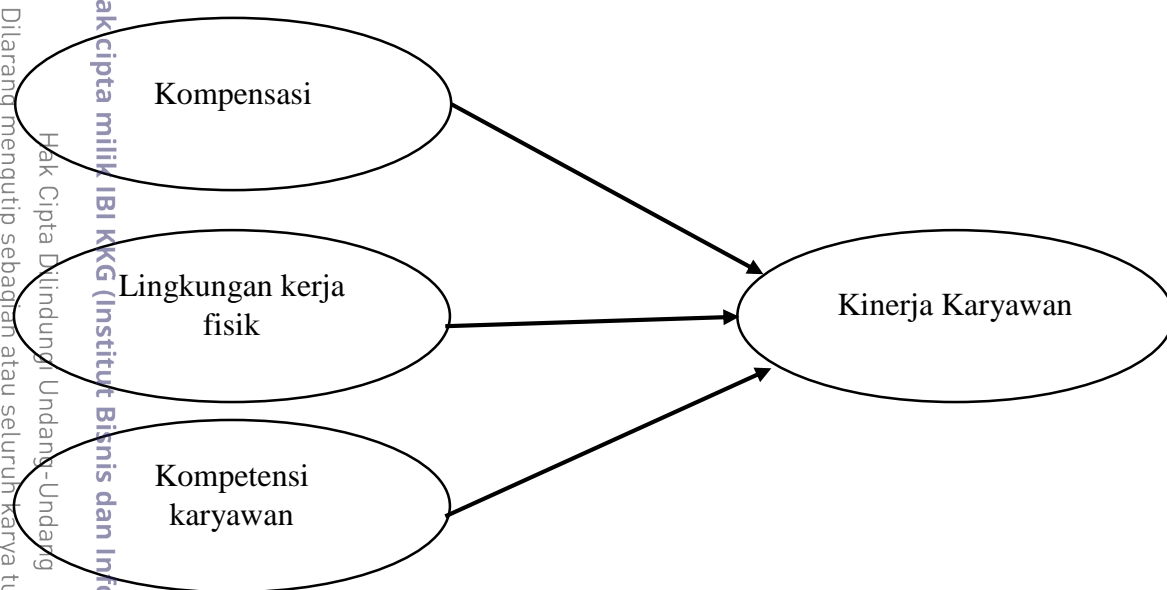
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- H1: Variabel bebas (kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- H2: Variabel bebas (lingkungan kerja fisik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- H3: Variabel bebas (kompetensi karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

