

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Agar perusahaan sanggup mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang efektif, dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Ketika karyawan dihargai untuk pekerjaan mereka, karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2015), “Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan kepada perusahaan”. Ketika usahanya dihargai, seseorang menyukai kinerjanya dan menempatkan fokus utama tindakannya untuk mendapatkan kompensasi atas tindakannya (Haritsyah, 2013).

Menurut Ariandi (2014), “Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Kompensasi dapat bersifat fisik atau non fisik dan harus dihitung dan dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan kepada perusahaan”.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana kompensasi merupakan fokus penting bagi perusahaan untuk mengarahkan karyawan dan tugas kerja serta waktu dan pikiran yang diberikan untuk menjaga karyawan tetap bekerja sehingga karyawan akan tetap menjaga produktivitas kinerjanya.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah memberikan imbalan yang layak kepada karyawan berupa uang atau barang secara adil dan layak sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi karyawan. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi memiliki tujuan yaitu:

1. Ikatan kerja sama. Menghargai dapat mewujudkan hubungan kerjasama antar manajer dan karyawan.
2. Kepuasan kerja. Dengan pemberian reward, karyawan dapat memuaskan kebutuhan penampilan, status sosial untuk kepuasan kerja.
3. Motivasi. Karyawan termotivasi untuk bekerja berkat reward yang cukup besar.
4. Stabilitas karyawan. Menawarkan kompensasi yang adil dan sesuai untuk memastikan stabilitas karyawan.
5. Disiplin. Memberikan imbalan yang cukup tinggi akan meningkatkan disiplin karyawan.

2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Secara alami, bentuk kompensasi berbeda di dalam perusahaan. Mengapa? karena setiap perusahaan membayar berdasarkan kinerja karyawan dan peraturan perusahaan. Menurut Edi Winata (2022) bentuk kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah, kompensasi yang dibayarkan berdasarkan upah per jam, dimana semakin lama jam kerja, maka semakin tinggi upah yang diperoleh.
2. Gaji, kompensasi yang dibayarkan atas dasar gaji bulanan, mingguan atau tahunan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Insentif, tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan produktivitas karyawan, penjualan dan keuntungan perusahaan.
4. Tunjangan, berbagai layanan yang diterima karyawan dari perusahaan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan, program pensiun.
5. Fasilitas, kompensasi yang ditawarkan dalam bentuk transportasi, peralatan, dll.

2.1.4 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), sistem kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu, kompensasi ditentukan berlandaskan standar waktu tertentu, seperti bulan, jam dan minggu yang berdasar pada waktu kerja karyawan.
2. Sistem hasil, kompensasi yang dibayarkan berdasarkan pada jumlah hasil yang dicapai dan tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu).
3. Sistem borongan, kompensasi ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Edi Winata (2022), ada tiga jenis kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung, kompensasi yang dibayarkan langsung sebagai gaji pokok termasuk bayaran insentif, seperti komisi, tunjangan dan bonus.
2. Kompensasi tidak langsung, kompensasi yang dibayarkan melalui program protektif seperti asuransi, tempat parkir, transportasi dan peralatan kerja.
3. Kompensasi *non-finansial*, berupa pekerjaan dalam bentuk kerja keras dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.6 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Faktor pemerintah dan ukuran perbandingan upah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Permintaan dan persediaan
5. Kemampuan membayar

2.1.7 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016), terdapat indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji. Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja harian atau tidak tetap. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja tetap dan secara rutin sesuai kesepakatan.
2. Tunjangan. Adalah pembayaran atau layanan selain gaji pokok karyawan seperti perawatan medis dan liburan.
3. Insentif. Adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan kepada karyawan di atas gaji mereka.
4. Fasilitas. Adalah keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan berupa fasilitas yang memudahkan dan mendorong karyawan untuk bekerja seperti kendaraan, koneksi internet (wifi), dll.

Indikator menurut Hasibuan (2017), terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi. Indikator menurut Umar (2016), terdiri dari gaji, nsentif, bonus, upah, premi, pengobatan, dan asuransi. Dalam penelitian ini, indikator yang dipakai dalam variabel kompensasi adalah:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Bonus
5. Fasilitas

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dengan seksama, karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat mengembangkan kinerja karyawan, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat merendahkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan memadai jika karyawan mampu melangsungkan tugas yang diberikan secara

maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja selalu menyangkut penciptaan suasana kerja yang baik dengan tujuannya adalah kelancaran proses kerja. Jika karyawan puas dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan merasa nyaman dalam melakukan kegiatan, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Ike Susanti dan Indriana Kristiawati, 2019).

Menurut Darmadi (2020), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, seperti kondisi kantor, pencahayaan, musik, kebersihan dan lain-lain”. Menurut Siagian (2014), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedangkan menurut Rahmisyari (2017) dalam jurnal Aprih dan Niko Putra (2022), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, dimana lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja dalam melakukan tugas yang dibebankan baik fisik dan non fisik.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Suwandi (2017), lingkungan kerja berfungsi untuk menciptakan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Sedangkan keuntungannya adalah pekerjaan akan selesai tepat waktu dan sesuai kesepakatan.

Menurut Rao dalam Rasto (2015) dalam buku Surajiyo (2020), tujuan lingkungan kerja adalah:

1. Meningkatkan efisiensi. Dengan pencahayaan yang baik, kebisingan yang rendah dan ventilasi yang memadai dapat meningkatkan ketepatan kerja pada karyawan.

2. Meningkatkan kesehatan yang dapat dipengaruhi oleh debu, pencahayaan kantor, keheningan dan kebisingan, dll.
3. Pengurangan absensi. Jika karyawan tidak senang terhadap lingkungan kerjanya, mereka terbawa untuk beralih ke perusahaan lain dengan kondisi lingkungan kerja yang jauh lebih baik.
4. Meningkatkan semangat. Memberikan kondisi kerja yang mencukupi akan mengembangkan semangat kerja pada karyawan.
5. Melindungi peralatan dan fasilitas kantor. Kondisi lingkungan kerja yang terawat, aman dan bersih dapat melindungi keamanan peralatan dan fasilitas kantor.

2.2.3 Pengukuran Lingkungan Kerja

Dalam buku Surajiyo (2020), menurut Sunyoto (2015), ukuran lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan. Ketika ikatan harmonis, maka dapat memotivasi seseorang dengan rekan kerja dan atasan.
2. Tingkat kebersihan lingkungan. Lingkungan kerja yang kotor dan bising membuat karyawan tidak nyaman di tempat kerja, karena kebersihan dan ketenangan di tempat kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.
3. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Penerangan. Penerangan yang memadai di kantor memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan melakukan tugas yang lebih menyeluruh baik listrik maupun sinar matahari.
5. Sirkulasi udara. Ventilasi yang memadai seperti jendela.
6. Keamanan. Lingkungan kerja yang terjaga memungkinkan karyawan tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas.

2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Seluruh kondisi fisik di tempat kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan, terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan karyawan, seperti kursi, meja, perlengkapan, fasilitas dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau umum yang berpengaruh pada kondisi karyawan, seperti pencahayaan, kebisingan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2016), “Lingkungan kerja non fisik adalah sekumpulan kondisi yang berkaitan dengan hubungan di tempat kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan atau rekan kerja.”

2.2.5 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat sebagian faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan atau cahaya. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kesalahan saat bekerja.
2. Temperatur atau suhu udara. Perusahaan harus mengatur temperatur atau suhu udara pada kondisi normal karyawan.
3. Kelembaban. Jumlah air di udara dapat dipengaruhi oleh suhu dan kelembaban yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan.
4. Sirkulasi udara. Tersedia oksigen yang cukup, misalnya jika di tempat kerja terdapat tumbuhan yang menghasilkan oksigen yang dapat menciptakan udara sejuk dan segar.
5. Kebisingan. Kebisingan kantor dapat mengganggu ketenangan tempat kerja dan mengganggu karyawan.

6. Getaran mekanis. Getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis mempengaruhi tubuh karyawan dan mungkin menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan.
7. Tata warna. Di tempat kerja, skema warna harus diperhatikan karena efek warna dapat menimbulkan perasaan senang atau sedih.
8. Bau tidak sedap. Memiliki bau dianggap polusi karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja.
9. Dekorasi. Hasil dari ruang yang baik dengan denah lantai, skema warna dan peralatan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
10. Keamanan. Kondisi keamanan yang baik memungkinkan karyawan merasa aman di tempat kerja.
11. Musik. Bergantung pada suasana hati, waktu dan tempat, musik yang menenangkan dapat membangunkan karyawan untuk bekerja.

2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, warna, udara, dan suara.

Sedangkan indikator menurut Sedarmayanti (2015) adalah penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak, penggunaan warna, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja adalah penerangan cahaya, keamanan, ketenangan, kebersihan, temperatur.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno (2019), “Kinerja adalah apa yang diselesaikan atau tidak diselesaikan karyawan sebagai bagian dari pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memahami tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan”.

Menurut Robbins (2015), “Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan pemahaman para ahli tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab guna mencapai hasil yang diharapkan.

2.3.2 Unsur yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam buku Wahyunita Sitinjak (2021), menurut Hasibuan (2016), unsur yang menilai kinerja karyawan adalah prestasi kerja, kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama tim, kepribadian, kepemimpinan dan tanggung jawab.

2.3.3 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan yang berkaitan dengan pendidikan, motivasi, pelatihan, sikap dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan, seperti upah atau gaji, dll.
3. Supra sarana yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah.

2.3.4 Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021), kriteria penilaian kinerja adalah penilaian kinerja seseorang pada suatu jabatan atau tim yang terdapat 3 macam, yaitu sebagai berikut:

1. Kriteria karakteristik berfokus pada karakteristik individu karyawan. Kriteria ini berfokus pada pengoperasian proses manusia bekerja, bukan pada hasil pekerjaan. Loyalitas, keterampilan komunikasi, kompetensi dan kemampuan sering diperhitungkan.
2. Kriteria perilaku berhubungan dengan cara kerja yang dilakukan. Kriteria ini sangat diperlukan dalam kinerja dan pekerjaan interpersonal.
3. Kriteria berbasis kinerja. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dikontribusikan seseorang pada pekerjaannya, bukan bagaimana orang tersebut bekerja.

2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam pengembangan kinerja perusahaan. Menurut Gary Dessler (2015), “Penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu berdasarkan standar kinerja mereka”. Menurut Mondy dalam Widodo (2015), “Penilaian kinerja adalah sistem untuk menilai kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan perusahaan harus menjadi perhatian utama dalam mengevaluasi kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wu et al (2013), indikator yang digunakan saat mengukur kinerja karyawan adalah semangat kerja, tingkat kehadiran, produktivitas, perputaran karyawan dan efisiensi.

Sedangkan, indikator kinerja menurut Suharyanto et al (2014) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Indikator pada penelitian ini dalam variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Kerangka pemikiran yang baik menjelaskam apa hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga perlu dijelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hubungan antar variabel:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), pengelolaan gaji dan upah atau yang disebut kompensasi memerlukan peninjauan dan kesepadanan saat perhitungan. Kompensasi merupakan masalah yang harus diperhatikan sebelum membayar karyawan berupa gaji dan upah. Pertimbangan ini dapat berupa memaksimalkan kinerja pegawai dan apakah mereka memenuhi harapan atasan atau tidak. Jika optimal dan sesuai dengan harapan atasan maka kompensasinya tinggi. Semakin tinggi kompensasi, semakin aktif karyawan tersebut dalam bekerja dan sebaliknya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020), Fadel Asy et, al., (2022) dan Dyah Palupiningtyas et.al., (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Isyandi (2014), lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja.

Lingkungan kerja yang stabil akan menciptakan keamanan yang membuat karyawan bekerja secara maksimal. Apabila karyawan puas terhadap lingkungan kerjanya, mereka akan melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memuaskan akan membuat karyawan tidak nyaman dan menurunkan produktivitasnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriana Kristiawati et.al., (2019), Deflin Tresye Nanulaita (2018) dan N.Lilis Suryani (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

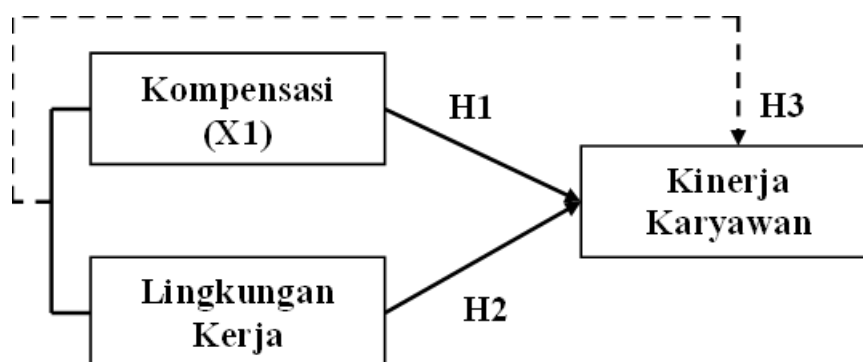
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Ike Susanti & Indriana Kristiawati (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan	1. Lingkungan kerja 2. Pelatihan 3. Kualitas produk 4. Produktivitas karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kualitas Produk (X3) secara bersama / simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
2.	Deflin Tresye Nanulaita (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil analisis ini menunjukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
3.	Endang Sugiarti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
4.	N. Lilis Suryani (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.
5.	Dyah Palupini ngtyas & Aurilia Triani Aryanin gtyas (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direstoran S2 semarang	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Fadel Asy, Achmad Gani dan Amirudin Husein (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent yakni kinerja karyawan.

Sumber Data diolah peneliti 2023

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Dr. H. Nizamuddin et al (2021), “Kerangka berpikir adalah alat bagi peneliti untuk menganalisis desain dan penalaran. Sedangkan menurut Sugiyono (2019), “Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan aspek yang diidentifikasi”. Berdasarkan pengertian di atas, maka kerangka penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber Data diolah peneliti 2023

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - - -→ : Pengaruh secara simultan
- X1 : Kompensasi
- X2 : Lingkungan Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

Kerangka yang diuraikan di atas menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang dibayarkan seimbang dengan tugas yang diberikan, kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula pada lingkungan kerja, karyawan akan mengembangkan kinerjanya jika kondisi lingkungan kerja yang disediakan sesuai, nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan mereka.

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), “Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.” Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan