

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. KINERJA

a. Pengertian Kinerja

(Halim & Andreani, 2017) kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Namun menurut (Munandar, 2008:287) kinerja adalah proses penilaian cirri-ciri kepribadian, perilaku, dan hasil karyawan, yang di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Halim & Andreani, 2017) yaitu :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu

produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit,

3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) dalam (Halim & Andreani, 2017) diantaranya: yaitu faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabelvariabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

(Handayani, 2015) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan

yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2) Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2. KOMPENSASI

a. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007) dalam (Pebrianto dan Hamdani, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Simamora (2008) dalam (Calvario, Hadiyati, & Naser, 2018) “kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*)

yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”.

Menurut Yusuf & Anwar (2017) menyatakan kompensasi adalah merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Didalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Sedarmayanti, 2012) menjelaskan pengertian kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

b. Indikator Kompensasi

Yang menjadi indikator-indikator Kompensasi menurut (Mochamad Yusuf & Anwar, 2017) di jurnal :

- 1) Gaji. Gaji merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan yang diterima karyawan dalam bentuk uang dan diberikan dengan sistem berkala berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan Biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya).
- 2) Gaji upah. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

- 3) Tunjangan keluarga. Tunjangan merupakan kebijakan organisasi perusahaan terhadap karyawannya berdasarkan loyalitas karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 4) Bonus. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.
- 5) Insentif. Tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- 6) Asuransi karyawan. Asuransi kesehatan adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.
- 7) Dana pension atau pesangon. Dana pension adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pension atau sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang sudah ditetapkan.

c. Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handayani (2015) Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

- 1) Pendidikan. Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.
- 2) Pengalaman. Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.
- 3) Tanggungan. Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan

memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

- 4) Kemampuan lembaga pendidikan. Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.
- 5) Keadaan Ekonomi. Berhubungan dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.
- 6) Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan juga merupakan hal yang dijadikan faktor penentu kompensasi, kerana ada beberapa pekerjaan yang dalam pelaksanaannya sangat sulit dan berbahaya, sehingga dapat mengancam keselamatan.

3. LINGKUNGAN KERJA

a. Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

(Robbins, Stephen P, & Timothy A, 2008) menyatakan lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2011) :

1) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5) Kelembaban udara

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

7) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

8) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

9) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

10) Tata ruang kerja yang tepat

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

11) Suasana kerja

Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Indikator-indikator lingkungan kerja non-fisik menurut (Sedarmayanti, 2011)

:

1) Struktur kerja

Sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2) Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasakan dan mengerti tanggung jawab dalam pekerjaan mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

4) Kerja sama antar kelompok

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

5) Kelancaran komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

6) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap

tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

7) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Anam, 2018) ada 3 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Permasalahan Hubungan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.

Tabel 2.1

Permasalahan Hubungan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

No	Penulis	Judul Jurnal	Research Gap
1	(Oktiyani & Nainggolan, 2016a)	Analisis Pengaruh dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI 1 KLATEN	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten .
2	(Handayani, 2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang positif dan sedang antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi.
3	(Calvario et al., 2018)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Timor Leste	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar (Akanuno, Motakiik dan Hera) di Timor Leste.
4	(Jumriatunnisah & Hidayatullah, 2017)	Pengaruh Budaya, Kompensasi dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bima	menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer tetapi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien 0.101 dengan $\alpha = 0.600$ dengan thitung = 0.527 dengan indikator tertinggi adalah guru honorer ingin mendapatkan gaji-upah

No	Penulis	Judul Jurnal	Research Gap
			setiap bulannya, ingin mendapat bonus, mendapatkan penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja guru honorer.
5	(SitiImroatun & Sukirman, 2016)	Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akutansi	Ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo sebesar 21,25%.
6.	(Istiani, 2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi	Hasil uji t pengujian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Permasalahan Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Tabel 2.2
Permasalahan Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

No	Penulis	Judul Jurnal	Research Gap
1	(Manik & Syafrina, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan	Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.
2	(Darmanto, Utari, & Prasetyo, 2018)	Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala	Variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan

No	Penulis	Judul Jurnal	<i>Research Gap</i>
		Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Batang Cenaku	kepala sekolah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batang Cenaku.
3	(Oktyani & Nainggolan, 2016b)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karangdowo Klaten.
4	(Anam, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai' signifikansi sebesar 0,000 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,635
5	(Wiyana, Suddin, & Triyaningsih, 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI Kedawung Sragen	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dari nilai t hitung sebesar 2,705 dengan p value (0,012) < 0,05 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

Dalam penelitian (Handayani, 2015) menunjukkan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan sedang antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi. Selain itu dalam (Calvario et al., 2018) penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Timor Leste. Dalam penelitian (Siti Imroatun & Sukirman, 2016) juga menemukan Ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ketiga yang disusun H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

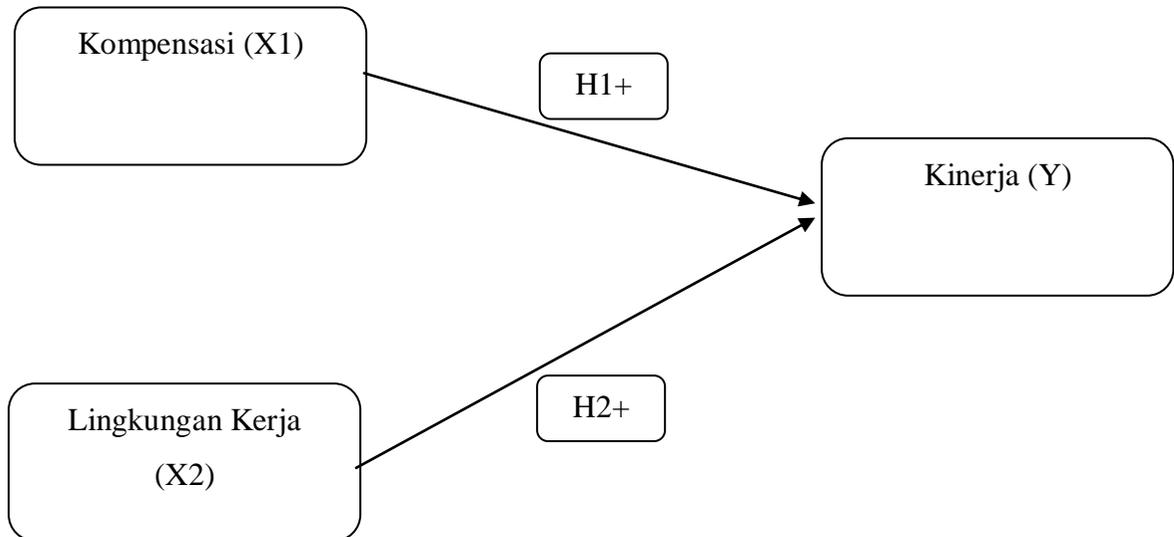
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

Dalam penelitian (Manik & Syafrina, 2018) terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru sedangkan dalam penelitian (Wiyana et al., 2016) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian (Anam, 2018) Lingkungan Kerja terdapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Berdasarkan logika hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja, didukung

dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ketiga yang disusun: H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

D. Model Penelitian

Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian